



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชโทร ๐๙๕-๙๕๓๑๑๐

ที่ นค ๙๙๙๐๑/-

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน และเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวราตรี ศักดิ์เกิด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางเบญจวรรณ ขาวเขียว)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาววิตรี พรหมวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสมพงศ์ ใจห้าว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๕. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๖. เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้ ๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่งการโรง สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแทนตำแหน่งนักการลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ สังกัดกองช่าง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๓. ผู้ช่วยวิศวกร สังกัดกองช่าง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น	การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ย.๖๔ ประกาศใช้แผน เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ ส.ค.๖๕ประกาศใช้แผน เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ	มีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	- สรรหาตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง - รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	แทนคนเดิมที่โอนไปเมื่อวันที่ ๒ พ.ค. ๖๕
			ประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ภารโรง และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างสำรวจ โดยได้ดำเนินการจ้างผู้สอบคัดเลือกได้ตั้งแต่วันที่ มี.ค.๖๕ เป็นต้นไป	บรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งภารโรง ตามคำสั่ง อบต.เทพราช ที่ ๑๙๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ เม.ย.๖๕ ระยะเวลาการจ้าง ไม่เกิน ๑ ปี (๑ เม.ย.๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๕) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ตามคำสั่ง อบต.เทพราช ที่ ๒๖๗/๒๕๖๕ ลว.๒ พ.ค. ๖๕ ระยะเวลาการจ้าง ๒ ปี ๕ เดือน (๒พ.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๘)
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม คน - หน่วยงานไม่ได้จัดฝึกอบรมเอง	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรหรือการจัดฝึกอบรมเอง ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากรเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการเรียนรู้	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน - เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและอยู่ร่วมกัน	มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้โควิด-๑๙	หน่วยงานจัดหาเครื่องวัดอุณหภูมิ หน้ากากอนามัย และเจลแอลกอฮอล์ให้แก่พนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ โดยก่อนเข้าสำนักงานต้องวัดอุณหภูมิ ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ สวมหน้ากากอนามัย และสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	
		บุคลากรให้ความร่วมมือไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จัดกิจกรรม ๕ ส.ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรน่าอยู่	บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน	เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมินการทำงาน	บุคลากรทุกคนต้องได้รับทราบผลการประเมินปฏิบัติงาน	- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ - บุคลากรผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและลงชื่อในแบบประเมินครบทุกคน	เป็นการดำเนินการประกาศ ก.อบต.จังหวัด
๖. นโยบายด้านส่งเสริมคุณธรรมและการรักษาวินัย	- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต - บุคลากรกระทำผิดวินัย/อาญา ไม่เกินร้อยละ ๕	- จัดทำนโยบายคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตการให้สินบน - จัดให้มีช่องทางต่างๆ ในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและการรักษาวินัย ตลอดจนช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์	
๗. นโยบายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การเปลี่ยนสายงาน การโอนย้าย การต่อสัญญาจ้าง หรือการศึกษาต่อ	ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด	การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตามคำสั่ง อบต.เทพราช ที่ ๗๓๔/๒๕๖๖ ลว.๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องใช้
๘. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด และเพื่อให้เกิดความรัก ความทุ่มเท ก้าวหน้าก้าวหน้าใจให้กับองค์กร	มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งผู้ได้รับประกาศนียบัตรในปี นี้ คือ ๑) นายสุชาติ จิวาสุขนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) นางสาวอรรณพ เพชรชู นักวิชาการเงินและบัญชี ๓) นางสาวราตรี ศักดิ์เกิด นักทรัพยากรบุคคล	เป็นการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๙. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่สามารถใช้งานได้ดี	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการเรียนรู้	
		ในแต่ละส่วนราชการสามารถแชร์เครื่องพิมพ์ และส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์กันได้	องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากรได้อย่างครบถ้วนทุกคนและมีระบบเครือข่ายที่เชื่อมต่อใช้งานกันได้อย่างทั่วถึง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

.....เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลกระทบท่อนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าไปอบรม และหน่วยงานก็ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้เอง ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๙๔.๗๓ (ตัวชี้วัดกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด).....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

.....ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรต้องได้รับการอบรมจากหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานจัดอบรมเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ กรณีหน่วยงานจัดอบรมเองต้องดำเนินการภายใต้นโยบายป้องกันโรคโควิด-๑๙ อย่างเคร่งครัด หรือจัดอบรมด้วยวิธีผ่านระบบออนไลน์