



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ที่ ขก ๘๐๕๐๑/๓๓๓ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ ครบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางวิไลภรณ์ โถทอง)

รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม.....

(นายชวลิต มุลทา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ความเห็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม.....

(นายบุญมา พาพินิจ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม.....

(นายประสิทธิ์ คลังกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ</p>	<p>๑.๑.๑ เพื่อให้มี โครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๑.๑.๒ เพื่อให้มีการ กำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ๑.๑.๓ เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงาน อบต. (ก.อบต.) สามารถ ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงาน อบต. ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ</p>	<p>๑.๑.๑ ดำเนินการตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑.๑.๑ จัดแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ อบต. ท่ากระเสริม ๑.๑.๒ ขอความ เห็นชอบ ก.อบต. ขอนแก่น ๑.๑.๓ ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ อบต. ท่ากระเสริม</p>	<p>๑.๑.๑ ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อคณะกรรมการ พนักงาน อบต. เป็น ประจำทุกปีเพื่อให้ข้อมูล เป็นปัจจุบัน</p>
	<p>รับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่ ๑.๑.๔ เพื่อให้เป็น แนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการ พัฒนาบุคคล</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๑.๑.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน อบต. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๑.๑.๖ เพื่อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การรับโอน(ย้าย) บุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลากร</p>	<p>เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ อบต. ทำกระเสริม และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๒.๑ พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ๒.๒ พนักงาน อบต. และพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงาน อบต. จังหวัดขอนแก่น ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๒.๑ การรับโอน(ย้าย) ประการรับโอน (ย้าย) พนักงาน อบต. มาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ราย นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย ๒.๒ ดำเนินการจัดจ้างพนักงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา</p>	<p>๒.๑ เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับข้าราชการอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ควรให้หน่วยงานภายในองค์กรวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของ อบต. เป็นไปตามมติเห็นชอบของ ก.อบต. จ.ขอนแก่น</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๓.๑ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p>	<p>๓.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ๓.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๓.๑ ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๔.๑ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานอย่างเหมาะสม</p> <p>๔.๒ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา แก่บุคลากรของอบต. สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการเสียสละ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔.๓ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาส่งเสริมคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้เกิดความรู้สึกรักคุณค่าในตนเองต่อผู้อื่นและสังคม</p> <p>๔.๔ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มและเกิดกิจกรรมผู้สูงอายุให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน</p>	<p>๔.๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อเรียกร้องด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>๔.๑ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกันการแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>๔.๑ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและการจัดฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดฝึกอบรม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาระบบ สารสนเทศ	๕.๑ เพื่อช่วยแก้ปัญหา จากการปฏิบัติงานใน ระบบงานเดิมเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ทำงานให้สะดวกมาก ยิ่งขึ้น	๕.๑ เป็นการบูรณาการ เครือข่ายสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกส่วนใน องค์กร	๕.๑ องค์กรจัดให้มี เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงานนโยบาย ผู้บริหารมาตราการ หลักเกณฑ์การ ปฏิบัติงานเชื่อมตัว หน่วยงานอื่นในการ ค้นหาข้อมูล รวมถึงการ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อ สงสัยจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาล ๔.๐ ๕.๒ องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือ ปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ ๔.๓ องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ ใช้ในการปฏิบัติงานที่ ทันสมัยสามารถใช้ ทรัพยากรร่วมกันได้ อย่างประหยัดในระบบ เครือข่าย การแชร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่าย เอกสาร และสามารถสั่ง พิมพ์งานผ่านเครือข่าย คอมพิวเตอร์	๕.๑ เสนอแนะให้มีระบบ สารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้ บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วใน การให้บริการและ สอดคล้องกับนโยบายของ รัฐบาลพร้อมให้สอดคล้อง กับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (Legerity and transparency Assessment : ITA) ๕.๒ เป็นรูปแบบการ ทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความ รวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมี บุคลากรในสังกัดส่วนน้อย ที่ไม่ให้ความร่วมมือด้าน เทคโนโลยี ๕.๓ ตามมาตราการ ประหยัดพลังงาน การใช้ ทรัพยากรร่วมกัน


ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้เป็นอุปสรรค
ต่อการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริมในด้านต่างๆ อาจมีบาง
โครงการหรือบางกิจกรรมที่ไม่ได้ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางวิไลภรณ์ โถทอง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจสอบ
(นายชวลิต มุลทา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจสอบ
(นายบุญมา พาพินิจ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจสอบ
(นายประสิทธิ์ คลั่งกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม