



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี

ที่ สท ๗๔๖๐๑/ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง การบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พนักงานมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม มีการบริการเป็นเลิศ โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรีเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ใช้เป็นกรอบในการบริหารข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี ที่สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง การบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พนักงานมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม มีการบริการเป็นเลิศ จึงขอรายงานผลนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารทราบและพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมครบทุกด้านในปีถัดไป ปรากฏรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๕.

(นางสาวเยาวลักษณ์ ครรชิตะวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางธนาพร ตีประดิษฐ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายสกล มาระโรจน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี

(นายสกล มาระโรจน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง การปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรีมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรีให้เหมาะสม - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรีสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- อัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของ อบต. และปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมใน อบต. การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีการปรับปรุงแผนเพิ่มเติม - ประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจจากส่วนกลางปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร	- การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล) - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลื่อนสรรหาเป็นพนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์การรับโอน (ย้าย) - แต่งตั้งพนักงานครูที่ผ่านการประเมินให้ส่ววิทยฐานะครูชำนาญการและให้ได้รับเงินวิทยฐานะ จำนวน ๒ ราย - ไม่มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- ดำเนินการด้านความโปร่งใส ความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม - พนักงานครูมีความก้าวหน้าในสายงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับการบริหารส่วนด้านบริหารทรัพยากร - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลอินทรีบุรี - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ โดยอยู่ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ และตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่นยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม	- ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อการกำหนดปัจจัยทำให้มีเงินไว้ใช้สอยการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - เพื่อการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงใจในการทำงาน - เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชนที่มาใช้บริการ	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีสื่อชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี - การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีความปลอดภัย มีระเบียบ ถูกสุขลักษณะ จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดอุบัติเหตุ และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน เกิดความรักความสามัคคี	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา - จัดทำโครงการการทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place) - ประจำปี ๒๕๖๔ - สวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น สิทธิ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์กำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ - มีการจัดประชุม ประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน * ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) * ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต. - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพอขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์บุรี ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานบางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากรบุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุป ความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ