

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงการ ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีวางแผนความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยการกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใหม่ จำนวน ๑ หน่วย คือ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)</p>	<p>ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>
			<p>ประกาศโครงสร้างส่วนราชการใหม่อีก ๑ ส่วนราชการ คือหน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามมติ ก.อบต.เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกรกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔</p>

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง (ต่อ)			-การสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตามเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๒ อัตรา คือ คนงานทั่วไป ๑ พนักงานขับรถยนต์ ๑	ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และ การมาปฏิบัติงาน ต้อง ให้ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ ใช้ระยะเวลา นานพอสมควร
			-การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วน ตำบลพนักงานหรือข้าราชการ ประเภทอื่น/พนักงานส่วน ท้องถิ่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป -การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบลประเภทบริหารงานท้องถิ่น	
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในงาน ๒๐ คน (กรมส่งเสริม/หน่วยงานอื่นจัด)	ตามแนวทางตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริมทำให้เกิดปัญหาเพราะพนักงานส่วนตำบลบางรายไม่ อยากเข้าร่วม เนื่องจากมีปัจจัยทางด้านการเดินทาง ระยะเวลาการอบรมที่ปัก ครบครัน แต่ถ้าเป็นหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่สถานที่เข้ารับการอบรมอยู่ใกล้ที่ปักเดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้ปัญหาการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ประชาชนสนองนโยบาย รัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
			องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติและสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอนประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น
			องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัดในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์	

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรักและความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มีการทำงานเป็นทีม	จัดกิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยวทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรน่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
			มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจล ล้างมือ หน้ากากอนามัย มีการวัดอุณหภูมิสำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการรวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานปลอดภัยมากขึ้น
			การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ กลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด การลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาพร้อม

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (ต่อ)			ส่งเสริมปัจจัยในท้องทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาด	ห้องทำงานยังคับแคบ อยู่ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติได้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายการรักษาราชการแทนและการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	<p>จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน หัวหน้าส่วนราชการ/ ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนการรักษา ราชการแทนและการรักษาราชการแทน

## ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง
  - ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้ายมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ยังสามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ
  - ๑.๒ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน
  - ๑.๓ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรากำลัง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน
๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร
  - ๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง
  - ๒.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน
๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ
  - ๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศและยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระบบสารสนเทศ
๔. ปัญหาอุปสรรคด้านสวัสดิการ/มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
  - ๔.๑ สถานที่ทำงานยังคับแคบ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน การจัดเก็บเอกสารที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหาร
  - ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย ยังมีความเข้าใจสับสนกับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง โดยมอบหมายการทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง