



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ อบต.ตรัง โทรศัพท์ ๐๗๗-๕๑๐๔๑๐-๑
ที่ ขพ ๗๒๑๐๑/.....วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การรักษาไว้และใช้ประโยชน์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตรัง เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณา ปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุมนา ชรตะบำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เห็นทราบ

(นางมณฑนา อินทรสุภา)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

(นางสาวนุชริชญา จันท์เหล็ก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรัง

/ความเห็น...

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา (การวางแผนกำลังคน, การบรรจุแต่งตั้ง) - การปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การแต่งตั้งผู้รักษาการแทนระดับปลัด อบต. และผอ.กอง กรมี่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือไม่อยู่ - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล - การร้องขอให้ ก.สธ. เปิดสอบสำหรับสายปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชุมพร</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในปีที่ผ่านมา มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถนำมาปรับใช้เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ตามที่ ก.อบต.จังหวัดชุมพร กำหนด มีเพียงการสรรหาพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากข้อจำกัดด้วยวิธีการสรรหา ประกอบกับช่วงปี ๒๕๖๔ เกิดแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มีอุปสรรคหลายด้าน</p>
<p>- การรายงานตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ต่อ ก.อบต.จังหวัด ซึ่ง ก.อบต.จังหวัด ต้องรายงานเพื่อให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหา</p>	<p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>- มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา - มีการรายงานตรวจสอบอัตรากำลังที่ร้องขอให้ ก.สธ. เปิดสอบ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา - มีการรายงานตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ต่อ ก.อบต.จังหวัด ซึ่ง ก.อบต.จังหวัด ต้องรายงานเพื่อให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหา</p>	<p>จากปีที่ผ่านมา อบต.คูริง ได้รับโอนพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ราย ทำให้มีบุคลากรที่เพียงพอในการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่ก็มีอัตรากำลังที่ว่างอยู่หลายอัตรา ทั้งตำแหน่งสายบริหารและสายปฏิบัติ รวมถึงพนักงานจ้าง ซึ่งไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้วยวิธีการสรรหา ซึ่งตำแหน่งที่ว่างอยู่ใช้ได้มีการแก้ไขปัญหาโดยการมอบหมายงานเพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานแทนได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา (การวางแผนพัฒนาบุคลากร, การดำเนินตามแผนพัฒนาบุคลากร, การจัดส่งบุคลากร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน)</p> <p>- จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามแผนปี ๒๕๖๔</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ช่องทางของการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ระดับร้อยละความสำเร็จในการจัดการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละตำแหน่ง/แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน</p> <p>- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน</p> <p>- จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้นอกเหนือจากที่ปฏิบัติงานได้สืบค้นหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่จากสื่อออนไลน์ต่างๆ</p> <p>- จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาทราบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด</p> <p>- มีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฯ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานที่เกี่ยวข้องและในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นพัฒนางานในปี ๒๕๖๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม ๔ ราย รวม ๖ ครั้ง ประกอบด้วย การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้หน่วยงานที่จัดอบรมยกเลิกโครงการหรือพนักงานส่วนตำบลได้มีการสืบค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมผ่านระบบออนไลน์ด้วยตนเอง นอกจากนี้ อบต.ศรีฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรอง เพื่อร่วมประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดถูกต้อง เป็นธรรม</p>

<p>ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน</p> <p>๓. ด้านการรักษาไว้ (สร้างแรงจูงใจ, สร้างความผูกพัน, ให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน, สวัสดิการตามระเบียบ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด - การพิจารณาให้ความดีความชอบที่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด 	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลครุฑ มี ผลการดำเนินงานเป็นไปตามกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง เหมาะสม</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ระดับความสำเร็จในการจัดการด้านกล ยุทธ์การบริหารบุคลากร</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน - มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้ โดยมีผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ ประชาชนอย่างต่อเนื่อง - มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ขั้นค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน เป็นไปตาม ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่าน กระบวนการคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้างและ เลื่อนค่าตอบแทน ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้างและเลื่อน ค่าตอบแทน และรายงานการประชุม - มีการประชาสัมพันธ์สิทธิและ สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานโดยการ จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกท่านทราบ อย่างต่อเนื่อง 	<p>ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลครุฑ เป็น องค์การที่มีข้อจำกัดในงบประมาณ เมื่อ เทียบกับปริมาณงาน ดังนั้น จึง จำเป็นต้องสร้างมาตรการในการรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยใช้วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบของ คณะกรรมการฯ และในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจะได้รับการดูแล ให้ คำปรึกษาจากหัวหน้าส่วนราชการอย่าง ใกล้ชิด เพื่อลดความผิดพลาดได้ อีกทั้งมี การประชาสัมพันธ์สิทธิสวัสดิการที่ บุคลากรพึงได้รับอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลด แรงกดดันในปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง</p>
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน 	<p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลครุฑ มี ผลการดำเนินงานเป็นไปตามกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง เป็นธรรม</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม</p>	<p>ผลการดำเนินงานของ บุคลากรเป็นปัจจุบัน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลครุฑ จัดให้มี การปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานเมื่อมี การปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ตาม มติ ก.อบต.จ. ชุมพร หรือปรับเปลี่ยน บุคลากรในหน่วยงานโดยให้ส่วนราชการ เป็นผู้ดำเนินงาน จึงสามารถทำให้การ ทำงานรวดเร็วและมีผู้รับผิดชอบงาน อย่างชัดเจน คืบหน้า</p>

ปัญหาและอุปสรรค/ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/แนวปฏิบัติ บางกิจกรรมไม่สามารถทำได้ทันเนื่องจาก ในปี ๒๕๖๔ มีอุปสรรคจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวม และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งยังคงมีอยู่กระทั่งปัจจุบัน ควรมีการปรับเปลี่ยนการพัฒนาบุคลากรในบางรายการ โดยอาจเลือกระบบสารสนเทศให้เป็นทางเลือกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานในปีต่อไป

.....