บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ **(สำนักปลัด ๐๓๗-๔๗๑๓๔๕)**
ที่ ปจ ๗๑๗๐๑/- **วันที่** ๑๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้นโดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายประชันย์ เจริญสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นางอำไพวรรณ วรรณโชติ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายวงศ์ธวัช สาวาปี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

(นายศิวาภณ ศรีกสิกิจ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

รายงานผลการดำเนินงานการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การวางแผนอัตรากำลัง	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางการในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของอบต. ให้เหมาะสม -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจที่	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ -เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ -ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับอัตรากำลัง	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตราให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ -ดำเนินการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา	-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง -มีกรอบอัตราพนักงานอบต.ในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินด้วยความโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	-การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานอบต. -การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	๑. รับโอน (ย้าย) บุคลากร - ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา ๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งว่าง ๓. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ตามประกาศ อบต.บ้านพระ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยมีตำแหน่งดังนี้ <u>-พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>สำนักปลัด</u> ๑. ผู้ช่วยนิติกร ๑ อัตรา	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม -ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา <u>กองช่าง</u> ๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๑ อัตรา -<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>กองคลัง</u> ๑. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา <u>สำนักปลัด</u> ๑. คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา ๒. พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา	
การพัฒนาบุคลากร	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ -เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ -เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ -ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการ	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี	
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน -มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงในในการทำงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning day กิจกรรมจิตอาสา -สวัสดิการพนักงานอบต.และพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายกำหนด	-ควรปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ -มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (ครึ่งปีแรก) ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ประผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ	-จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล -พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-ยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพองค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ในประเด็นของการวิเคราะห์อัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติว่างหลายตำแหน่ง และได้อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งว่าง แต่ตำแหน่งดังกล่าวไม่เป็นไปตามที่ได้ร้องขอ เนื่องจากมีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและสอบแข่งขันน้อยกว่าอัตรา ตำแหน่งที่ว่างอยู่ จึงต้องรอการจัดสรรบุคลากรลงตำแหน่งอัตราที่ว่างจาก กสถ.

๒. เนื่องจากในหลายๆ ปีที่ผ่านมามีสถาณการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด ๑๙) จึงทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานหรือเฉพาะตำแหน่งได้ เนื่องจากสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เปิดหลักสูตรบางหลักสูตรของตำแหน่งนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมอบอำนาจให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลประจำจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

๒. เมื่อในปัจจุบันเข้าสู่สถาณการณ์ปกติแล้วควรสำรวจบุคลากรตำแหน่งผู้ที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

รายการ	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑. ส่วนราชการปัจจุบัน	- มีส่วนราชการ ระดับ “กอง” จำนวน ๔ กอง - มีส่วนราชการ ระดับ “ฝ่าย” จำนวน ๑ ฝ่าย
๒. จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่มีอยู่จริง ๗๘ ตำแหน่ง อัตราว่าง ๑๔ ตำแหน่ง
๓. จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน	๑.) พนักงาน อบต. ตามกรอบ ๓๐ ราย มีอยู่จริง ๒๒ ราย อัตราว่าง ๘ อัตรา ๒.) ลูกจ้างประจำ ตามกรอบ ๑ ราย มีอยู่จริง ๑ ราย อัตราว่าง - อัตรา ๓.) พนักงานตามภารกิจ ตามกรอบ ๒๓ ราย มีอยู่จริง ๒๐ ราย อัตราว่าง ๓ อัตรา ๔.) พนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบ ๑๙ ราย มีอยู่จริง ๑๘ ราย อัตราว่าง ๑ อัตรา ๕.) ครูผู้ดูแลเด็ก(ข้าราชการ) ตามกรอบ ๒ ราย มีอยู่จริง ๑ ราย อัตราว่าง ๑ อัตรา ๖.) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) ตามกรอบ ๒ ราย มีอยู่จริง ๒ ราย อัตราว่าง - อัตรา ๗.) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ตามกรอบ ๑ ราย มีอยู่จริง - ราย อัตราว่าง - อัตรา
๔. การบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ ราย
๕. การบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานจ้าง	จำนวน ๕ ราย
๖. การโอน (ย้าย)	จำนวน ๒ ราย
๗. การฝึกอบรม/พัฒนา	จำนวน ๗๘ ราย