



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี

ที่ อย ๗๔๐๐๑/ -

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และมาตรการในการนโยบายนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการสรรหา
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการรักษาไว้
๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ข้อพิจารณา

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายวรวิทย์ สุขเกษม)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวจุไร กุฎีรัตน์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวพรพนา บาลทิพย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นายชัยนะ บัวอ่อน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการวางแผนกำลังคน</p> <p>- แผนอัตราจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุฎีให้เหมาะสม</p> <p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>- แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี ในการวิเคราะห์อัตราจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราจ้างในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตราจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี</p> <p>- ประกาศใช้แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามมติ ก อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตราจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีกรอบอัตราจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการสรรหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสรรหา 	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำประกาศรับโอน(ย้าย) และดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ขาด 	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส - ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลภูมิ - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - บุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - การประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน 	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
<p>การรื้อทำไว้</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์การการเรียนรู้ - เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรได้ทราบ 	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากในปี พ.ศ.๒๕๖๔ มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นทำให้นโยบายด้านการบริหารบุคคลไม่
เป็นไปตามเป้าหมายและขาดการต่อเนื่อง
๒. มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรม โครงการต่างๆที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
และพัฒนาบุคคลไม่ไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๓. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มภู ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บาง
ตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรให้ทุกตำแหน่งทุกสายงานนำระบบออนไลน์มาพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ
รวดเร็วทันต่อสถานะของการเปลี่ยนแปลงในการทำงานปัจจุบัน เช่น เข้าร่วมการอบรม/ประชุม
โดยใช้ระบบ ZOOM Meeting
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง
เพื่อลด ภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร