

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโพ
อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโพ อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
			ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งว่าง ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสถ.)ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/การรับโอน(ย้าย)ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับการขอใช้บัญชีไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มามีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลงกระบวนการทำงาน ครบทุกชั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่</p>	<p>สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร</p>
			<p>-จัดทำโครงการอบรมป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และบุคลากร ให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการให้ความรู้เป็นอย่างดี</p>
			<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนนโยบายให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>-ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>จัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพัฒนาประจำปี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลงกระบวนการทำงาน ครบทุกชั้น ตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และไลน์กลุ่ม ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน การเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูลรวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล</p>	<p>เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
			<p>องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ให้ทราบถึงปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอนประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ยังไม่ค่อยมีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
			<p>องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่ายการแชร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร อินเทอร์เน็ต Wifi</p>	<p>ตามมาตรการประหยัดพลังงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>
			<p>-นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากร และการปฏิบัติงานในหน้าที่</p>	<p>มีการดำเนินการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเพียงพอและรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน เกิดการทำงานเป็นทีม</p>	<p>จัดทำประกาศยกย่องเชิดชูพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ในแต่ละรอบการประเมิน</p>	<p>การดำเนินการตามประกาศ ก. อบต.จังหวัดสุรินทร์</p>
			<p>จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี</p>
			<p>ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p>	<p>บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p>
			<p>จัดกิจกรรม Big Cleaning day เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรน่าอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p>
			<p>มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>จัดมาตรการเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิก่อนเข้าสำนักงานในทุกๆอาคาร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง(ต่อ)			การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม
			ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้มาอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่เหมาะสม มีเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องทำงานยังมีความคับแคบ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน ผู้จัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้นลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติให้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>จัดทำคำสั่งมอบหมายงานการปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาการแทนและปฏิบัติราชการแทน</p>
			<p>จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p>	
			<p>แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโพ สิ่งที่สำคัญถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังไม่ครอบคลุมภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโพ
๓. การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากร
๔. ควรมีการปรับปรุงความปลอดภัยจากชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รองรับภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. ควรส่งเสริมบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติ