บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ โทร ๐-๓๒๖๘-๙๐๐๖

ที่ -/- **วันที่** ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวทิพวรรณ ปัญญาหาญ)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกอบต.ไร่ใหม่
☑ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาววนิดา ตันเจริญ)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

คำสั่ง
☑ ทราบ/ถือปฏิบัติ
☐ ดำเนินการ ☐ อนุมัติ
☐ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

(นายไพโรจน์ มีประมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดกอง ส่วนราชการ ประกาศอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ กอง ส่วนราชการ และประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ตามมติตามมติตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ตามมติตามมติตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑.ดำเนินการขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่ นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) เจ้าพนักงานสาธารณสุข นายช่างสำรวจ และครูผู้ดูแลเด็ก ๒. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยมีผู้แจ้งความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตามหนังสือ อบต.ห้วยยาง ที่ ปข ๗๒๕๐๓/๑๙๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๓ การรับสมัคร...

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ต่อ)	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ตามหนังสือ อบต.ไร่ใหม่ ที่ ปข ๗๔๓๐๑/ว๗๑๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากมีคนครองทุกตำแหน่ง
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- มีคำสั่งเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ รายนางสาวรัชฐิญา เวียสุวรรณ ตำแน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ไร่ใหม่ ที่ ๑๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔
	๒.๒ การแต่งตั้งพนักงานจ้างทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก	- ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากมีคนครองทุกตำแหน่ง
๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ พร้อมทั้งจัดอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด

๓.๒ กำหนด...

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๓. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๓.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๓.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๔.๒ จัดให้มี...

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (ต่อ)	๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานทราบก่อนมีการออกคำสั่ง โดยเปิดโอกาสให้ดำเนินการเสนอบันทึกถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบเพื่อพิจารณาต่อไป กรณีมีความเห็นหรือเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับดีเด่น สำหรับรอบการประเมินที่ ๑-๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- มีการดำเนินโครงการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และมอบเกียรติบัตรให้กับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก - จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับดีเด่น สำหรับรอบการประเมินที่ ๑-๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕.๒ จัดให้มีการ...

ประเด็นหลักเกณฑ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ (ต่อ)	๕.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลสกมร้อยยอดเพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
	๕.๓ การลงโทษทางวินัยแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในขั้นว่ากล่าวตักเตือน	- ไม่มีการดำเนินการ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ปัญหา และอุปสรรค

๑. การบริหารอัตรากำลังขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัล ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๓. กฎหมายหรือระเบียบด้านต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และข้อกำหนดของหน่วยงานด้านสาธารณสุขที่จำกัดการดำเนินงานบางอย่าง เช่น การงดการรวมตัวกันเกินจำนวนที่กำหนด ส่งผลต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

ข้อเสนอแนะ...

- ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีการบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้ยึดติดกับระบบอาวุโส

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม หมายถึง การอุทิศเวลาสำหรับบริการประชาชน และองค์กรต้องมีระบบเสริมหนุนให้บุคลากรดูแลหรือให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่องานได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการจัดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องมีความรู้ความชำนาญและเข้าใจกระบวนการทำงาน

๓. องค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและจูงใจบุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้ได้รับเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาตามความสามารถมากกว่าการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะจะทำให้บุคลากรขาดความกะตือรือร้นไม่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และจะต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการจัดการความรู้

๔. ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และปฏิบัติตามมาตรการของสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด

****