บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (สำนักปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง
ที่ อท ๗๑๖๐๑/- **วันที่** ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๓ เดือน)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๓ เดือน) ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง จึงขอรายงานฯ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง ทราบรายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิมล แจ่มอำพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....-ทราบ.....

(นางสาวบุษยา ผิวบาง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นรองปลัด อบต.

.....

(นางสาวอรทัย นิลประดิษฐ์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง

ความคิดเห็นปลัด อบต.

.....

(นายอานันต์ อินทร์จันทร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง

ความคิดเห็นนายก อบต.

.....

(นายชูพงษ์ พึ่งเนตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของ อบต.ศาลเจ้าโรงทอง	- แผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของ อบต.ศาลเจ้าโรงทอง	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ **ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฯ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ.2565 ไม่ใช่งบประมาณ**	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๒) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้าย	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ในกรอบอัตรากำลังที่ว่างตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ **ตามคำสั่งลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕**	- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการดำเนินการรับโอน (ย้าย) ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ	- แผนพัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	- จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน **ดำเนินการตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖** **งบประมาณตามข้อบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๑๓๕,๐๐๐ บาท** **ใช้ไปทั้งสิ้น ๕๑,๔๙๐ บาท**	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน	- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะ ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ - จัดกิจกรรมโครงการ ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน - จัดกิจกรรมโครงการออกกำลังกายทุกสัปดาห์ละ ๑ วัน **ดำเนินการตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖**	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว **ดำเนินการในวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕**	- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร ๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับพนักงานส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด **ดำเนินการประกาศ ประมวลจริยธรรม ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕**	- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร
๗) ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา **ประชาสัมพันธ์คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าฯเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕**	- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘) ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ๘.๑ จัดให้มีกิจกรรมพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร ผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	- การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม **ดำเนินการ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕**	- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก
๙) ด้านการรักษาวินัยบุคลากรในหน่วยงาน ๙.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงครอบคลุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงามตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- ผู้รับมอบหมายงานมีความเข้าใจในหลักการมอบหมายงาน (Delegation) เอื้ออำนาจ (Empowerment) ได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	- แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้	- จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบแก่บุคลากร **ดำเนินการ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕**	- งานที่มอบหมายบางงานต้องมีผู้ปฏิบัติร่วมกันหลายคนควรคำนึงถึงหลักการทำงานเป็นทีมกล่าวคือควรพิจารณาคนที่สามารถทำงานร่วมกันได้

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๑
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้