

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน อัตรากำลัง คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการสาธารณสุข ,ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป, และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้ดูแลเด็ก</p>	<p>ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>
			<p>ให้พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักปลัดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ไปช่วยงานกองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ไปช่วยงานกองการศึกษา</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานปัจจุบัน รวมถึงปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับภารกิจได้รับถ่ายโอนมาจากส่วนกลาง การกำหนดแนวทางพัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และมาตรการลงโทษทางวินัยและประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ และภารกิจในกองช่างและกองการศึกษามีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น</p>
			<p>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ โดยการกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใหม่ จำนวน ๑ หน่วย คือ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดเพิ่ม</p>	<p>ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง(ต่อ)			ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก)	
			ประกาศโครงสร้างส่วนราชการใหม่ อีก ๑ ส่วนราชการ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามมติ ก.อบต.เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง(ต่อ)			-การสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา(ผ.เจ้าพนักงานธุรการ,,ผู้ดูแลเด็ก) และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานผลิต น้ำประปา,ผู้ดูแลเด็ก	ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องให้ ก.อบต. จังหวัดเห็นชอบใช้ระยะเวลาานานพอสมควร
			การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ประเภทบริหารงานท้องถิ่น/และประเภทวิชาการ	
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรมและทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในงาน ๑๕ คน (สถานศึกษา/กรมส่งเสริมฯ/หน่วยงานอื่นจัด)	ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม ทำให้เกิดปัญหาเพราะพนักงานส่วนตำบลบางรายไม่ยอมเข้าร่วมเนื่องจากมีปัจจัยทางด้านการเดินทาง ระยะเวลาการอบรม ที่พัก ครอบคลุม แต่ถ้าเป็นสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่กรมส่งเสริมฯ หรือสถาบันจัด และอีกอย่าวิทยากรที่มาให้ความรู้ก็เป็นคนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่สถานที่เข้ารับการอบรมอยู่ใกล้ที่พัก เดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้ปัญหาการส่งบุคลากรเข้าอบรม เพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)			จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และ พนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๔ (คุณธรรมจริยธรรม,หลักธรรมาภิบาล,ต่อต้านการทุจริตฯ)	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากร ให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค, และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
			องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติและสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักและความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	<p>จัดกิจกรรมบิ๊กลีนนิ่งเดย์ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรที่น้อยอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p> <p>มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ คือ จัดเจล ล้างมือ หน้ากากอนามัย มีการวัดอุณหภูมิ สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน้อยอยู่</p> <p>เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น</p> <p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาพร้อม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง			ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้ดีขึ้น เช่น โต้ะ แก้อื้อทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาด	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกียจงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	<p>จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทนปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจกรณี คือ ๑ การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ๒. การควบคุม ดูแล การตัดต้นไม้ อนุมัติ การบริหารงานในกองช่างและกองการศึกษาฯ</p> <p>แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนการรักษาราชการแทน และการรักษาราชการแทน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้วมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา๓๕ สูง

๑.๒ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๑.๓ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่าง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๒.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศและยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระบบสารสนเทศ

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านสวัสดิการ/มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ยังไม่ได้ให้ความสำคัญและมีทัศนคติเชิงลบในด้านสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เท่าที่ควร

๔.๒ สถานที่ทำงานยังคับแคบ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน การจัดเก็บเอกสารที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

๔.๓ ปัญหาการทำงานของผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล/ ผู้บังคับบัญชาสายบริหารกับพนักงานส่วนตำบล ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อกัน

๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหาร

๕.๑ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ยังมีความเข้าใจผิด สับสนกับการรักษาราชการแทน และรักษาการแทน

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ยังมีความเข้าใจสับสนกับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง โดยมอบหมายการทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และเหมาะสมกับภาระงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๓ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้างตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๒.๔ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กร อย่างสม่ำเสมอพนักงานส่วนตำบล

๒.๕ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมขอและพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้ที่เป็น

๒.๖ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากร

๓. การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น

๓.๑ การลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วเป็นค้อยไปที่ละขั้นตอน โดยเริ่มจากงานทั่วไปที่ทำได้ง่ายก่อน

๓.๒ การส่งเสริมให้มีการดำเนิน กิจกรรมส. /กิจกรรม big cleaning day ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี และความมี