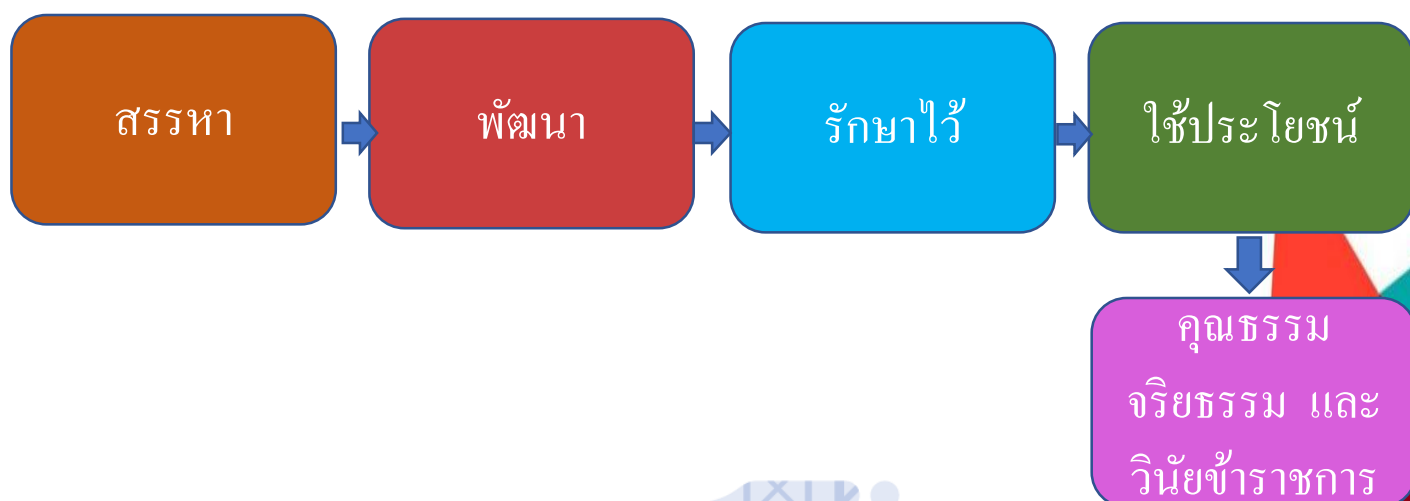




รายงานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง



คำนำ

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
คำนำ	ก.
บทที่ 1 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	1 - 2
- วัตถุประสงค์ของการรายงาน	
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564	
- การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง	
บทที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564	3 -7
บทที่ 3 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ /ปัญหาอุปสรรค	8

ภาคผนวก

บันทึก รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564

บทที่ 1 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการรายงาน

1. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
2. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

1. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

2. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุด พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

4. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2564 -2566 นั้นมีการปรับลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลังเพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 34 อัตรา จำนวน 34 อัตรา แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบลจำนวน 13 อัตรา ตำแหน่งว่าง 3 อัตรา
- พนักงานครู จำนวน 2 อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 11 อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 8 อัตรา ตำแหน่งว่าง 1 อัตรา

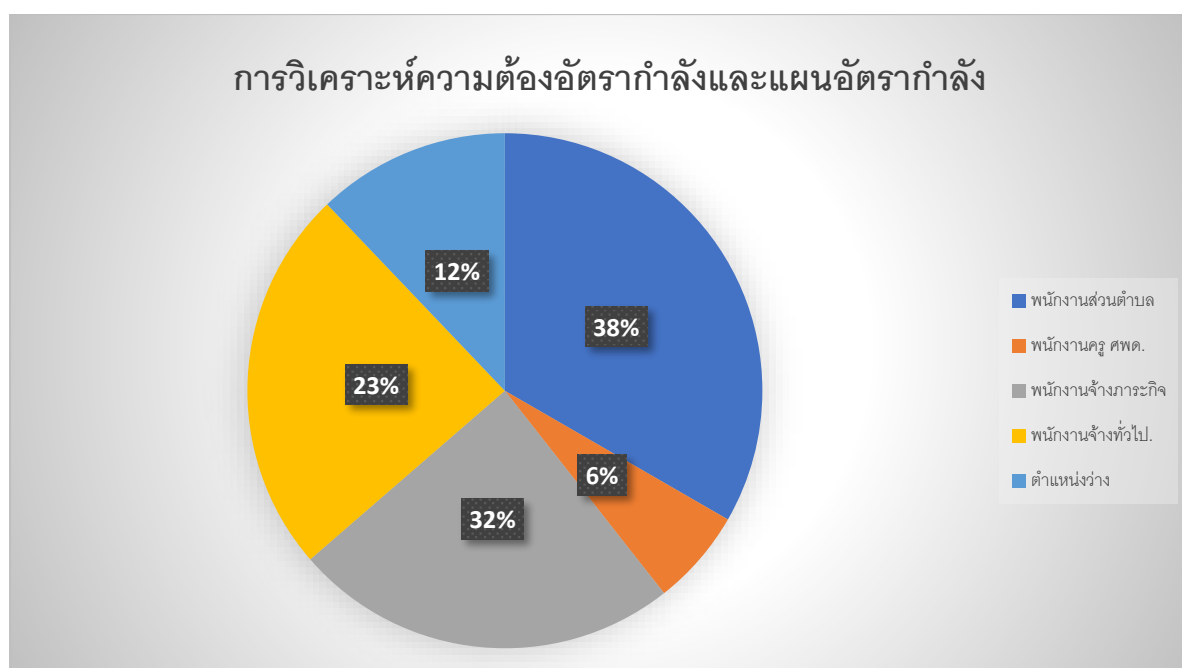
การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.2564 -2566 และมีการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลังดังนี้

การดำเนินการสรรหาและรับโอน (ย้าย) ดำเนินการประกาศรับโอน เจ้าพนักงานพัสดุแล้ว แต่ยังไม่มีการโอน

พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ขอให้ กสท.เป็นผู้เปิดสอบ

พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากราชการ จำนวน 1 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง คนงาน 2 ตำแหน่ง

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ลาออก



บทที่ 2

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564
องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ตำบลกระแซง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	1.จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	1. ดำเนินการประกาศสรรหาและบรรจุพนักงานจ้างภารกิจ 3 ตำแหน่ง ดังนี้ 1.1 ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1.2 ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ((ทักษะ) 1.3 พนักงานขับรถยนต์ 2. ดำเนินการประกาศสรรหาและบรรจุพนักงานจ้างประเภททั่วไป แทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่ง คนงาน 1 ตำแหน่ง 1. ดำเนินการขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี 1 ตำแหน่ง มีการเลื่อนการสอบแข่งขัน เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 4.ประกาศรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ โอนย้าย ยังไม่มีผู้ใดยื่นความประสงค์ขอโอน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างภาระกิจ และทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง
	1.5 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	1. ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ประเทวิชการ) ในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
2. ด้านการพัฒนา (Development)	2.1 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2564 – 2566 โดยมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง คิดเป็น 100 %
	2.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตั้งแต่ หลักสูตร ปฐมนิเทศ ไปจนถึงหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง
	2.3 มีการอบรมผ่านระบบ E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning เพื่อเสริมสร้างทักษะด้าน Digital

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	2.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยความยุติธรรมโปร่งใส
	2.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเน็จความชอบ พลัอมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาต่อไป
	2.6 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคคลทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคคลทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	3.4 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
	3.5 จัดโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี 2564	- เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน โดยจัดให้มีการมอบประกาศนียบัตรแก่พนักงานผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
	3.6 มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงาน ครู และพนักงานจ้าง	- มีการดูแล ด้านสวัสดิการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล การลา การเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร เงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามสิทธิ
	3.7 จัดโครงการศึกษา อบรม การดูงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และสร้างความรักสามัคคี การมีกิจกรรมร่วมกัน	- โครงการเสริมสร้างเครือข่ายสภาเด็กและเยาวชนตำบลกระแซง "กิจกรรมเรียนรู้ของพ่อ ระบบบำบัด น้ำเสีย และกำจัดขยะด้วยวิถีธรรมชาติ"

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
4.ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	4.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	- มีการออกคำสั่ง กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
	4.2 การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง	- มีการปรับเปลี่ยน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับชำนาญการ - เลื่อนครู คศ.1 เป็นครูคศ.2 มีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ
5.ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	5.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	5.2 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564	- มีการเนินงานตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น

บทที่ 3

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซงได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
2. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งกระบวนการสร้างคุณค่า และกระบวนการสนับสนุนให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
4. ให้ความสำคัญในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม
5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการแผนงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
6. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
7. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
2. งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
3. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
4. วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
5. ที่พักของพนักงานห่างไกล เดินทางไม่สะดวก



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง โทร. ๐๓๖-๗๘๒-๐๓๑
ที่ สำนักงานปลัดฯ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

ตามที่ อบต.กระแซง ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขอรายงานผลผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดตามที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิลาวรรณ เสนดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- เพื่อโปรดทราบ

(นายสืบพงศ์ ดอนมุงคุณ)
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

คำสั่ง นายก อบต.

- ทราบ และให้นำข้อมูลไปประชาสัมพันธ์ในเวปไซด์อบต.กระแซง ต่อไป

(นายการุณ พิริยาน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

