

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p>
			<p>- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี</p>	<p>เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับข้าราชการทหารมาเป็นพนักงานส่วนตำบล</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่ - จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม - จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรในการร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการ พัฒนาระบบ สารสนเทศ			<p>- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาลไทย แลนด์ ๔.๐</p>	<p>เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรการปกครอง ส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)</p>
			<p>- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรใน สังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี</p>
			<p>- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่าง ประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่าน เครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ ทรัพยากรร่วมกัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม</p>	<p>- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p>
			<p>- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา</p>
			<p>- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p>	<p>บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตสาธารณะ</p>
			<p>- จัดกิจกรรมบิณฑบาตวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p>
			<p>- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่ หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้าน สวัสดิการ มี มาตรการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง (ต่อ)			<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการ ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนเงินพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการสั่งกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการ ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนใน รูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการ ปฏิบัติงาน การขาด การลา และควาประพฤติ วินัยมาพิจารณาร่วม</p>
			<p>- ส่งเสริมปัจจัยในหน่วยงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงาน ทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้าน ทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวน บุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บ เอกสาร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอน ภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานการรักษา ราชการแทน และการปฏิบัติ ราชการแทน และการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่ เกิดข้อร้องเรียนด้านการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p>	
			<p>- จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการ แทนปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลยังมีความ เข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง,รักษา ราชการแทน,ปฏิบัติราชการ แทน และรักษาราชการแทน</p>
			<p>-แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	

ปัญหา/อุปสรรค

๑. จากแผนการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในช่วงที่ผ่านมา มีจำนวน ๑ โครงการตามแผนดำเนินงานที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน คือ โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๒. การดำเนินการส่งเสริมความรู้ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ยังต้องส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ

๓. การขาดแคลนบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการโอน(ย้าย) ของข้าราชการในสังกัดบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๔. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควรและปัญหาบุคลากรขาดความรู้ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

๕. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อ โควิด ๒๐๑๙ ในบางโครงการต้องเลื่อนการจัดฝึกอบรมออกไป ทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบที่ได้กำหนดไว้