



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

ที่ สต ๗๔๔๐๑/

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายยูโสภ อูจะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทราบ

.....

(นางสาวดนิตา โขมรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ทราบ

.....

จ.ส.ต.

(ชาตรี ไต้ะมีนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ

.....

(ลงชื่อ)

(นายมุฮัมมัดสุกรี แหมถิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการกำหนดนโยบายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน อนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลโอน(ย้าย) ไปสังกัดหน่วยงานอื่น จำนวน ๑ ราย คือ รายนายสุรศักดิ์ ยาดำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกตรี

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน บรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย คือ รายนายมูฮัมหมัดกอเซ็ม จางวาง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน แทนที่ตำแหน่งว่างเดิม

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน อนุมัติให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ลาออกจากงาน จำนวน ๑ ราย คือ รายนางยาวารี ผลาอาด ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง เนื่องจากปัญหาสุขภาพ

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน อนุมัติให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลทุกสายงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี ตามหลักสูตรตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ใช้จ่ายงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๓๓๑,๘๖๑.- บาท

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน อนุมัติงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์หรืออิเล็กทรอนิกส์ เป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๘๘,๔๔๐.- บาท

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลบันทึกข้อมูลในระบบปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ได้แก่ ระบบข้อมูลกลาง อปท. (info) ระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-LAAS) ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลของ อปท. (e-Plan) ระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบรายงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-PlanNACC) ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันได้ดำเนินการพัฒนาระบบเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้เป็นปัจจุบันและครอบคลุมทุกตัวชี้วัด ใช้งบประมาณในการเช่าพื้นที่เว็บไซต์เป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๒๐,๐๐๐.- บาท

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเพื่อสร้างความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการจัดโครงการ Big Cleaning Day เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความสะอาดบริเวณอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน และบริเวณรอบๆ อาคาร เป็นการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และป้องกันโรคติดต่ออื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้จัดโครงการตามประกาศการสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน โดยการเยี่ยมเยียนเจ้าหน้าที่ อบต. ที่ประสบอุบัติเหตุ และได้เข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาล

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. จำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑.๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน ๑๗ อัตรา

มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๑๔ อัตรา

ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา

๑.๒ ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน ๔ อัตรา

มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา

ตำแหน่งว่าง จำนวน - อัตรา

๑.๓ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น จำนวน ๙ อัตรา

มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา

ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น จำนวน ๘ อัตรา

มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา

ตำแหน่งว่าง จำนวน - อัตรา

๒. การแต่งตั้ง/โยกย้าย

๒.๑ ให้โอน(ย้าย) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ บรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๑ อัตรา

ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินการที่ผ่านมา มีทั้งที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีทั้งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถแยกเป็นด้านได้ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ไม่สามารถรับบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลังที่กำหนด เนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นตำแหน่งที่รอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง และบางตำแหน่งไม่มีผู้ใดประสงค์โอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นไปอย่างช้า จึงต้องเลือกหลักสูตรที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ การนำข้อมูลเข้าสู่เว็บไซต์หลักของหน่วยงานยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านระบบคอมพิวเตอร์โดยตรง ทำให้การลงข้อมูลเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลที่ต้องเปิดเผย

๔. ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ จึงไม่มีอุปสรรคใดๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การบริหารงานบุคคล การโอน การย้าย สายงานบริหาร ไม่ควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการตามที่กรมฯกำหนด เพราะจะเป็นปัญหาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดบุคลากรสายงานบริหารในตำแหน่งที่รอกรมจัดสรรให้

๒. การพัฒนาบุคลากรควรเพิ่มงบประมาณในส่วนนี้ให้มากขึ้น

๓. ควรมีเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ที่รับผิดชอบให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ แก้ไขปัญหาด้านระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน