

รายงานผลการบริหารงบประมาณและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

| ประเภทแผน/รายงานโดยผู้ใด | ผู้ลงสรุป | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|--|---|
| <p>แผนงานพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕</p> | <p>นางสาวสุวิมล วัฒนศิริ ผู้อำนวยการกองบริหาร งานบุคคล</p> | <p>อัตราการจ้างงาน บุคลากร ตามแผน ประจำปี ๒๕๖๕</p> | <p>-ปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยอัตราจ้างที่ โครงสร้าง ส่วนราชการอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร</p> | <p>ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานตำบลหรือข้าราชการ ประเภทอื่น และขอใช้บัญชีไป แล้ว แต่ผู้สืบทอดงานขึ้นบัญชีไม่ เพียงพอ จึงไม่มีผู้มาดำรง ตำแหน่ง</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|---|--|--|---|
| <p>นโยบายด้านการพัฒนา</p> | <p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ทั้งผู้สูง และต่อเนื่อง โดยมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p> | <p>ระดับความพึงพอใจของกรปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีชิ้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p> | <p>-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง -เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร -ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p> | <p>สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร</p> |
| | | | <p>-องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุนการทำงาน -รู้สึกรับประชาชนสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร -มาตการหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน -เชื่อมต่อนหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ประชาชนเสนอแนะนโยบายรัฐบาล</p> | <p>เสนอแนะให้ปรับระบบสารสนเทศ แบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ ของ องค์กร เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลพร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร (Integrity and transparency Assessment : ITA)</p> |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <p>การให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับโครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> |
| <p>การให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับโครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> |
| <p>การให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับโครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> | <p>การประชาสัมพันธ์โครงการ</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|---|
| <p>3. นโยบายด้านการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ</p> | <p>เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดขีดความสามารถ ความทุ่มเทกำลังกาย ใจ และใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารทั้งในและนอกองค์กร</p> | <p>ผลการปฏิบัติงานดี สำหรับช่วงเวลาที่กำหนด ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มีการทำงานเป็น</p> | <p>จัดกิจกรรม Big cleaning ทุกวันพุธ ที่สองของทุกเดือน เพื่อให้ห้องครัวเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สะอาดและน่าทำงาน</p> <p>- ปรึกษารายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p> | <p>บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้ห้องครัวน่าอยู่</p> <p>ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จ.อ่างทอง</p> <p>บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p> |

| ดำเนินนโยบาย/แผนการ | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|---|---|--|--|
| <p>นโยบายด้านการสร้าง รักสามัคคีและแรงจูงใจ (๒๗)</p> | <p>เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความ ทุ่มเททักทายกัน ให้เกียรติกัน และสร้าง บุคลากรในความ ปลุกปลอบใจในการทำงาน</p> | <p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมี น้อย ชี้ออร์โธพีดีย์มีการ ทำงานเป็นทีม</p> | <p>-มีมาตรการป้องกันและกีดกันการติดต่อของไวรัสโคโร นา ๒๐๑๙ คือ จัดจุดคัดกรอง หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึง ปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัย ตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง -การประเมินผลการทำงาน ๑ รอบการ ประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> | <p>เป็นการประเมินผลออกอย่างเป็นทางการ ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ กึ่งอิสระ เนื่องจากการพิจารณาจาก เอกสารผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ จริง และหลักฐานการประเมินในรูปแบบ คณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูป คณะกรรมการ และนำผลการ ปฏิบัติงาน การขอค่า มาขยาย และ ความประพฤติดีดีวินัยมาพิจารณา</p> |
| | | | <p>-ส่งเสริมปัจจัยในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น โด๊ส เก้าอี้ ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงาน ทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มี แม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาด ตรงต่อเวลา</p> | <p>-ห้องทำงานสะอาด อาคารเก่าเริ่ม ชำรุดทรุดโทรม แต่ครุ้อมมืออุปกรณ์ ทันสมัย ครบถ้วน</p> |

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | กิจกรรม/โครงการ | รายละเอียดโครงการ | ผลการดำเนินการ |
|---|--|---|--|
| ๑.นโยบายด้านการสรรหา | การสรรหาบุคลากรดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ | -อัตราว่างพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา -อัตราว่างพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา รวมอัตราว่าง จำนวน ๗ อัตรา | -บรรจุแต่งตั้งจำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ |
| ๒.นโยบายด้านการพัฒนา | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ | -จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๑๘ คน -เข้ารับการอบรม ๑๐ คน | -คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ |
| ๓.นโยบายด้านการรักษากฎหมายและแรงจูงใจ | กิจกรรม Big Cleaning day | -จัดกิจกรรม Big Cleaning day ภายในสำนักงานเดือนละ ๑ ครั้ง | -ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๑๐๐ |
| | การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี | -จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง -จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปปีละ ๒ ครั้ง | -พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทุกคน -พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับการประเมินเลื่อนค่าตอบแทนครบทุกคน -พนักงานจ้างทั่วไปผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างครบทุกคน |
| ๔.นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ | การตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบได้แก่ สตง.,ปปท.,ปปช. หน่วยงานตรวจสอบจังหวัดต่างท้องถิ่น | การตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบได้แก่ สตง.,ปปท.,ปปช. หน่วยงานตรวจสอบจังหวัดต่างท้องถิ่น | ไม่มีข้อร้องเรียนจากหน่วยงานตรวจสอบว่าการทุจริต |

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

| ระยะเวลาดำเนินการ | บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย) | โยกย้าย (ราย) | รับโอน (ราย) | ลาออก (ราย) | ไล่ออก/ปลดออก (ราย) | เกษียณอายุ ราชการ (ราย) | เข้ารับการอบรม (ราย) |
|-----------------------|-------------------------|------------------|-----------------|----------------|------------------------|----------------------------|-------------------------|
| ตุลาคม- ธันวาคม ๒๕๖๔ | - | - | - | - | - | - | ๑ |
| มกราคม- มีนาคม ๒๕๖๕ | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๖ |
| เมษายน- มิถุนายน ๒๕๖๕ | ๑ | - | - | - | - | - | ๔ |
| กรกฎาคม- กันยายน ๒๕๖๕ | - | - | - | ๒ | - | - | ๔ |
| รวม | ๑ | ๑ | - | ๓ | - | - | ๑๕ |

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานแต่การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้
2. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการระดมค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล