



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุศยม

โทร. ๐๔๔-๑๐๐-๒๖๐

ที่ สำนักปลัดฯ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกุศยม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุศยม มีการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน จึงจัดทำ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดทำเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓. แผนฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๔. จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๕. จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๖. จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๗. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๘. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๙. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๑๐. สร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ และสอนงานจากหัวหน้างานสู่ผู้ปฏิบัติ โดยการส่งบุคลากรทุกคนเข้าอบรมและแบ่งปันความรู้สู่องค์กร
๑๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๑๒. ให้มีการประชุมร่วมกันเดือน / ครั้ง
๑๓. จัดให้มีผู้ช่วยเหลือด้านงานบุคคล /กรณีไม่ได้รับความยุติธรรมด้านงานบุคคล
๑๔. มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม และแรงจูงใจต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้พนักงาน

มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น สิ่งของอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ

๑ ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น มีการสรรหาแล้วไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตอนนี้อยู่ระหว่างการร้องขอให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้ จะรับโอน(ย้าย) ไม่ได้

- จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เสร็จเรียบร้อยตามกำหนดเวลา

- ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ เป็นการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

- ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน ๑. นายสนธิ ราศีสุข ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

เลิกจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน คือ นายอุดมโชค ระดับเพชร ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เนื่องจากอายุครบ ๖๐ ปี

- จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม

- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีเจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัย และผู้ที่คณะกรรมการได้คัดเลือกให้

เป็นพนักงานส่วนตำบลดีเด่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ คือ นางสาวเมวดี ศรีจำปา ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาการจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติราชการของตนเอง ที่จะต้องแสดงรายละเอียดของงานที่ทำและลักษณะที่ทำได้ทำอะไรไปบ้าง เพื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วจะทำให้ทราบลักษณะงานและความยากลำบากของงานที่ทำของแต่ละตำแหน่ง

๒. ปัญหาการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้าง ไม่มีการเลื่อนค่าตอบแทนตามความสามารถที่แท้จริง เพราะทุกคนได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนเท่ากันหมด

๓. ปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโรคโควิด - ๑๙ จึงทำให้การรวมกลุ่มกันอยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ จึงทำให้ปีที่ผ่านมาการจัดกิจกรรมจึงทำได้ไม่เต็มที่ จึงเป็นลักษณะของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเป็นจิตอาสา และได้จัดทำแผ่นพับเผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรม เพื่อเป็นการเน้นย้ำในการเป็นข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๔. ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือน เพราะกลัวลูกน้องไม่ชอบ ทำให้ระบบองค์การขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะ

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีความเด็ดขาด เมื่อเทียบกับบริษัทเอกชน ที่มีความเด็ดขาด การลงเวลา การคิดค่าตอบแทนจากความสามารถ เมื่อพนักงานกลัวโดนไล่ออก จึงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะขยันขันแข็ง ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทุกคนก็จะมีความกระตือรือร้น และไม่หยุดพัฒนาตนเอง องค์กรก็จะได้นักคิดคนเก่งมีพรสวรรค์ จะเห็นว่าความแตกต่างระหว่างงานบุคคลหน่วยงานเอกชน กับ หน่วยงานราชการ คือ อำนาจในการทำงานเป็นไปตามที่ฝ่ายบุคคลเสนอ ไม่มีเด็กของใคร ถูกผิดตามความเป็นจริง แต่หน่วยงานราชการมีเจ้าหน้าที่ มีหัวหน้าหลายลำดับชั้น ทำให้การบริหารบุคคลยุ่งยาก หากคนรับผิดชอบไม่ชัดเจน จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. พิจารณาคณะกรรมกรกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานจากคนที่มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ มีความยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้อง
๒. หัวหน้างานจัดทำบันทึกข้อตกลง และประกาศนโยบายในการปฏิบัติงานให้ทุกคนรับทราบเป็นแนวทางเดียวกัน เลือกความถูกต้องตามระเบียบวินัย และเน้นย้ำให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันไม่เลือกปฏิบัติ ประเมิน ๑ ครั้ง / เดือน
๓. จัดทำเอกสารวิธี ขั้นตอนการจัดทำแบบประเมิน พร้อมด้วยตัวอย่างลงในเว็บไซต์ให้ทุกคนใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำแบบประเมิน
๔. ให้พนักงานจ้างของ อบต. เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน โดยให้มีการโหวตว่าใครเป็นผู้มีความสามารถสูงสุด ทำงานเก่งที่สุด โดยใช้วิธีลงคะแนนลับ
๕. จัดให้มีการประชุมของพนักงานจ้าง และให้แต่ละคนอธิบายงานที่ได้มอบหมายให้ทุกคนได้รับฟัง และให้ประเมินตนเอง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฐนรี ศรีเคน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.

(นิตธิร เพชรกันหา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุศุดยม

(นายพิติกร แผลงศาสตรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุศุดยม