



รายงานผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกำยาน
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
นโยบายด้านการบริหาร	ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน	รายงานการประชุมประจำเดือน	มีการติดตามงานและรายงานผล ระหว่างคณะผู้บริหาร ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และร่วมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการทำงานให้ตอบสนองกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในงานด้านนั้น ๆ
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง)	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดเพิ่ม - ลด ตามความประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ ภายใต้การอนุมัติของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เห็นชอบเมื่อ ๒๗ ต.ค. ๖๔ - มีการทำบันทึกสอบถามความต้องการในส่วนราชการต่างๆ ว่ามีความต้องการ เพิ่ม-ลด อัตรากำลังหรือไม่ - รวบรวมและเตรียมข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนฯ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	จัดการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้พื้นฐานวิธีการทำงานเบื้องต้น ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถให้บริการและตอบคำถามประชาชนได้ในทุกด้าน	<ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ - การจัดเวรกลางวัน เพื่อรองรับการบริการประชาชนที่มาติดต่อนอกเวลาราชการ 	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้งในเวลาราชการ และเข้าเวรนอกเวลาราชการ สามารถให้บริการประชาชนได้ แม้จะไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เช่น การขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุ การรับเรื่องขยะ การเสียภาษี การรับเรื่องร้องเรียน การรับคำร้องขอซ่อมแซม เป็นต้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
นโยบายด้านภาระงาน	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแบ่งหน้าที่การทำงาน ทุกส่วนราชการ และคำสั่งแบ่งงานรวม - จัดทำคู่มือการทำงาน เช่น คู่มือสิทธิวันลาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง - การประชุมภายในส่วนราชการ ประจำเดือน หรือประชุมแบ่งงานตามกิจกรรม,โครงการ 	<p>บุคลากรรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างอิสระ - รู้วิธีการปฏิบัติงานได้จากคู่มือ หรือต้นแบบงาน - มีการแลกเปลี่ยน ติดตามผล การปฏิบัติงาน จากหัวหน้าโดยตรงเป็นระยะ ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนดของงาน
นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงาน ประสานงาน ติดต่อกัน ส่งงาน ในระบบออนไลน์ให้มากขึ้น โดยการตั้งกลุ่ม LINE แต่ละส่วนงาน เพื่อลดระยะเวลาและให้ง่ายต่อการทำงานมากขึ้น - มีการแชร์ข้อมูลส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนสามารถรับข้อมูลร่วมกันได้ เช่น การตั้งอัลบั้มรูปงานใน LINE กลุ่มรวม เป็นต้น - ทำงานในระบบ Computer Network เพื่อให้สามารถเข้าถึงงานของแต่ละบุคคลได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระยะเวลาการทำงาน ติดต่อประสานงานที่รวดเร็ว และทันสมัยมากขึ้น - มีฐานข้อมูล และหลักฐานการทำงานที่พิสูจน์ได้ เช่น ประวัติแซทการคุยหรือการส่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น เนื่องจากมีฐานข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ โดยไม่ต้องเดินไปขอข้อมูลจากส่วนราชการอื่น เช่น การเข้าถึงการจ่ายเงินเดือน จากระบบ Elaas - สามารถทำงานแทนกัน หรือช่วยเหลือกันได้ โดยการใช้ Computer Network ที่สามารถเข้าถึงงานของกันและกันได้

สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

การบรรจุเข้ารับราชการ

- | | |
|---|---------------|
| - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |

การรับโอน

- | | |
|---|---------------|
| - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |

การให้โอน

- | | |
|------------------------------|---------------|
| - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง | จำนวน ๑ อัตรา |

ลาออก

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------------|---------------|

ปัญหา/อุปสรรค

- การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานในองค์กรและข้อมูลยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วน
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติงาน
- การสรรหา ยังขาดความคิดสร้างสรรค์ และช่องทางยังไม่เปิดกว้าง ยังไม่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์
- การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการสำรวจ ตรวจสอบ สอบถาม อัตรากำลังที่ขาดแคลนอย่างเป็นระยะ
- การทำแผนอัตรากำลังควรที่จะละเอียด ครอบคลุม เพื่อลดการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ควรนำเทคโนโลยี และสื่อช่องทางออนไลน์ให้เข้ามามีบทบาทในการทำงานให้มากขึ้น