



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา

ที่ อต ๗๕๓๐๑/

วันที่ - 1 ก.พ. 2566

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนันทวรรณ ทะยะ)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา.....

(ลงชื่อ)

(นายสุระชัย มูลเงิน)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา.....

(ลงชื่อ) จ.ส.อ.

(บุญนาค แหบคงเหล็ก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา

ความเห็นนายกการบริหารส่วนตำบลนางพญา..... ชาวัน

ชาวัน
(นายวัน สมบัติยา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตราค่าจ้าง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอกับการวางแผนงาน มีความก้าวหน้าของการจ้างงาน มีอัตราการว่างงาน การขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตราค่าจ้างการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การปรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- การปรับโอนพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>- การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่ง นักป้องกันและสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ระดับชำนาญการ</p>	<p>- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p> <p>- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการทหารมาเป็นพนักงานส่วนตำบล</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระดับความสำเร็จของกรปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	- ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ
			- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	- สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพราะค่าใช้จ่ายในการเข้าฝึกอบรมมีจำนวนมาก
			- องค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา ดำเนินการพัฒนาส่งเสริม การเพิ่มความรู้ ให้กับบุคลากรในสังกัด โดยจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม - จริยธรรม ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบต่อการงาน การทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรให้การร่วมมือ เป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - โครงการอบรมกฎหมายด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ 	
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			<ul style="list-style-type: none"> - องค์การจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหาข้อสงสัยจากประชาชนบนนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ 	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้งานบริการผ่านเว็บไซต์ ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)
			<ul style="list-style-type: none"> - องค์การมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบถือปฏิบัติรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากร ในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
			<p>- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>- ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>
<p>๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ให้กับองค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากรในความ ปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาด ในการทำงานมีน้อย ช้อร้องเรียน ไม่มี การทำงานเป็นทีม</p>	<p>- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางพญา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน</p> <p>- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคล ในครอบครัว</p> <p>- จัดกิจกรรมบิกคลีนนิ่งเดือนกุมภาพันธ์ เพื่อให้องค์กร เป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด</p>	<p>- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และ กระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- บุคลากรให้ความร่วมมือใน กิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>- ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุตรดิตถ์</p> <p>- บุคลากรเกิดความรักใคร่ ในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p> <p>- บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีการส่งเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง (ต่อ)			<p>- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้ง ให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน</p> <p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ การขาด ลา มาสาย และปฏิบัติงาน พฤติวินัยมาพิจารณา</p>
			<p>- ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นใหม่อยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>ท้องถิ่นงานยังคงแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการอย่างรวดเร็ว - เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น - เพื่อให้การสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ 	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการอย่างรวดเร็ว</p> <p>การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายกรณี คือ <ul style="list-style-type: none"> ๑. การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ๒. การควบคุม ดูแล ตัดสินใจ อนุมัติ การบริหารงานในกองช่างและกองศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - แจกเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่อง วิชาการ ในตำแหน่ง , รักษา ราชการแทน และรักษาราชการแทน</p>