



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา โทร. ๐-๗๗๖๓-๐๒๘๕
ที่ ชพ.๗๕๘๐๑/- วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหารเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายวัฒนา ศรีมงคล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสยมพร ศรีเวชนันต์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

(นายนิติภูมิ ทองรอด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

ความเห็น นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

(นายนิติภูมิ ทองรอด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการรับเคลี่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระการใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน รวมถึงปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับการกิจได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลาง การกำหนดแนวทางพัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และมาตรการลงโทษทางวินัย</p>
			<p>- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขนาดกลาง เป็นประเภทสามัญ</p>	<p>เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ งานหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการที่ชัดเจนขึ้น ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรืองมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒</p>
			<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑.) พนักงานส่วนตำบล - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตราสังกัดกองช่าง</p>	<p>ระยะเวลาการดำเนินการต้องรอให้ ก.อบต. จังหวัดเห็นชอบและใช้ระยะเวลานานพอสมควร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ๒.) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง 	
			<ul style="list-style-type: none"> - สรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ยาม จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด 	ระยะเวลาสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงานใช้ระยะเวลาเหมาะสมกับขั้นตอนการสรรหาบุคคล
			<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งว่าง 	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้บัญชีไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการมีไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา นาน เนื่องจากบุคคลที่จะโอน (ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบทุกชั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน ๑๐ ราย (สถาบันพัฒนาบุคลากร และสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น จัด)	ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม ทำให้เกิดปัญหาเพราะพนักงานส่วนตำบลบางรายไม่ยอมเข้าอบรมเนื่องจากมีปัจจัยด้านการเดินทาง ระยะเวลาการอบรม ที่พัก ครบครัน แต่ถ้าเป็นสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่ กรมส่งเสริมฯ หรือสถาบันจัด และอีกอย่างวิทยากรที่มาให้ความรู้ ก็เป็นคนของกรมส่งเสริม แต่สถานที่เข้ารับการอบรมอยู่ใกล้ที่พัก เดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาการส่งบุคลากรเข้าอบรม เพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้
			- กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่เป็นจิตอาสาร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านในเขตตำบลนาพญา	เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกที่ให้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับส่วนรวม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	เพื่อเป็นช่องทางในการทำงานสนองความต้องการของประชาชน ติดต่อสื่อสาร ลดระยะเวลาในการค้นหาข้อมูล การตอบปัญหาข้อสงสัยจากบุคคลภายนอกและภายใน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร แจ้งเวียนสั่งงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลสารสนเทศภาครัฐมีความต่อเนื่องในการให้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๙.๕ มีแผนบูรณาการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลสารสนเทศหรือร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรเครือข่ายร่วมกัน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยและระบบป้องกัน	- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อสงสัยจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกที่ใ้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับส่วนรวม
			- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล
			- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			- ประกาศชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดชุมพร
			- จัดกิจกรรมเบิกคสิณึ่งเศย์ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
			- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง (ต่อ)			<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา และคณะ กรรมการกลั่นกรองเนื่องจาก พิจารณาจากเอกสารผลงานการ ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และ กลั่นกรองคะแนนในรูปแบบ กรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การ ขาด ลา มาสาย และความประพฤติ ผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p>
			<p>- ส่งเสริมปัจจัยในห้องพักให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานทันสมัยครบ ถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มี แม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน ให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>ห้องพักยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับ จำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ใน การใช้งาน จัดเก็บเอกสาร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามคำสั่ง มีการช่วยเหลือและทำงานกันเป็นทีม
			<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการ 	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจ ผิด สับสน การรักษาราชการแทน และการรักษาราชการแทน
			<ul style="list-style-type: none"> - แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 	-