



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย (งานกาชาดเจ้าหน้าที่)

ที่ พบ ๗๖๒.๐๑ / ๑๐๖๔

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ยเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกข้อ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวสุนันทา กลิ่นมาลัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าหน่วยงาน

ความเห็นปลัด อบต.

ความเห็น นายก อบต.

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิมพ์ภักชญา เรืองทิพย์)

นักพัฒนาชุมชน ชก. รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวเช่นดาว นพศรี)

(ลงชื่อ)

(นายสขภณ เพิ่มสิน)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรา	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตราอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งสายผู้บริหารประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อสอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงาน เร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
				<ul style="list-style-type: none"> ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบลสายบริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ ที่ว่าง 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารมีนโยบายให้ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อมาบรรจุ แต่งตั้งในสายงานผู้ปฏิบัติและกรณีสายงาน ผู้บริหารวางให้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการให้ เพราะได้ดำเนินการรับโอน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งใดขอ โอนมาจึงมีความจำเป็นต้องร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการให้

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของงาน ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้จากสถานที่ 	<ul style="list-style-type: none"> สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้ส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้าอบรม
๓	นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			<ul style="list-style-type: none"> องค์กรจัดทำเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนเสนอแนะนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ 	<ul style="list-style-type: none"> เสนอแนะให้ปรับระบบสารสนเทศ แบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
				<ul style="list-style-type: none"> องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ องค์กรจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นรูปแบบการทำงานลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี ตาม มาตรการประหยัดพลังงานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง			<p>- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อขอไว้สโคโรนา ๒๐๑๙ คือ มีเครื่องวัดอุณหภูมิ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดพร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือ</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เกื้อหนุนให้เกษตรกรได้มีโอกาสทำมาหากินให้เหมาะสมและได้ประโยชน์สูงสุด</p>	<p>- เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น</p> <p>- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการคัดกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสาร ผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และคัดกรองคะแนนในรอบคณะกรรมการและนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติวินัยมาพิจารณาพร้อมด้วย</p> <p>- ห้องทำงานยังคงแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ในสำนักงานและเอกสารที่เพิ่มขึ้น</p>

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕	นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	- เพื่อสนับสนุนส่งเสริมและใช้องค์ความรู้ในการกระบวนการทำงานเพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน	- จัดประชุมหัวหน้างานกับผู้ช่วยการเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ	- มาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและพนักงานต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
๖	นโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นการวางแผนการอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับพันธกิจในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในสังกัด