



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ที่ ขร ๗๓๖๐๑/ ๐๒๑

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวเพ็ญผกา ศรีชัยตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาววิลาสินี วรกุลพนา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

(ลงชื่อ)

(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มิได้โครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยทำการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การปฏิบัติงานโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ เป็นการสรรหาตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่อาจต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน (ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถที่จะดำเนินโครงการดังกล่าวได้ตามแผนการดำเนินงานที่ได้วางไว้
๓. นโยบายการพัฒนาระบบสารสนเทศ			องค์กรจัดให้มีเฟสบุ๊ค และไลน์สนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนสนทนออนไลน์ รัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศ One Stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ ของ อปต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในการสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทร่างกาย กำลังใจ ให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มีการทำงานเป็นทีม	จัดทำโครงการการเชิดชูคนดีมีคุณธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ประกาศรายชื่อนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับรางวัลผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสียบุคคลในครอบครัว จัดกิจกรรมบิณฑบาตวันพุธเพื่อให้องค์กรที่นำอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี ดำเนินการตามประกาศ ก.บต. จังหวัดเชียงราย บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทร่างกาย กำลังใจ ในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มี มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง(ต่อ)			มีมาตรการป้องกันและการและกร ติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือจัด เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับ พนักงานและผู้ติดต่อราชการ รวมถึง ปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากาก อนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่น ล้างมือบ่อยครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความ ปลอดภัยมากขึ้น เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจาก พิจารณาเอกสารผลงานการ ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และ กลั่นกรองคะแนนในรอบ คณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนที่อยู่ใน คณะกรรมการและนำผลการ ปฏิบัติงาน การขาดลา มาสาย และ ความประพฤติวินัยพิจารณา ห้องทำงานยังคงแคบอยู่ ถ้าเทียบกับ จำนวนบุคลากร และอุปกรณ์การใช้ งานจัดเก็บเอกสาร
			ส่งเสริมปัจจัยในการทำงานให้น่าอยู่ เช่นโต๊ะ เก้าอี้ อื่นๆที่เหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานทันสมัย ครบถ้วนแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มี แม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน ให้สะอาดตลอดเวลา	

