



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ที่ อต ๗๑๗๐๑/

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วไปแล้วนั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวศรีประภา อภัยพร)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว.....

(นางปริยาพร สุสุวรรณ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว.....

(นางนภสร อินลา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

เพื่อไปแจ้งกรม

(นายศักดิ์ดา ประเทศเสนา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทศพร

(นายรักศักดิ์ แก้วรอด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ความเห็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ทศพร

(นายจรรย์ แก้วมะหาดไทย)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ทศพร

นายคำปู้ คำดา

(นายคำปู้ คำดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>-ประกาศปรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง</p>	<p>-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณ</p> <p>-ผู้บริหารมีนโยบายปรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอรวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มาจะมีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>-เป็นการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน ซึ่งเป็น การเลื่อนระดับของผู้เอน(ย้าย) ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งประเภทพนักงานส่วน ตำบล การนับระยะเวลาการ ครองตำแหน่ง ลักษณะงานที่ ปฏิบัติจากต้นสังกัดเดิมรวมกับ สังกัดปัจจุบัน และการนำผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่าน มา ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ หลักการประเมินของต้นสังกัดเดิม ไม่ได้รับระดับการประเมิน จึง ต้องนับเอาเฉพาะครองตำแหน่ง อยู่ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ตามหนังสือแจ้งเวียน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑</p>	<p>-เป็นการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นใน สายงานเดียวกัน ซึ่งเป็น การเลื่อนระดับของ ผู้เอน(ย้าย) ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งประเภทพนักงานส่วนตำบล การ นับระยะเวลาการครองตำแหน่ง ลักษณะ งานที่ปฏิบัติจากต้นสังกัดเดิมรวมกับสังกัด ปัจจุบัน และการนำผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมา ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี แต่หลักการประเมินของต้นสังกัดเดิม ไม่ได้รับระดับการประเมิน จึงต้องนับเอา เฉพาะครองตำแหน่งอยู่ที่สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือแจ้งเวียน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการและ ต้องดำรงตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ประกอบอบรมในการสร้างประสบการณ์ในองค์กร ในการศึกษาสัมมนาขององค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้กันนอกสถานที่</p> <p>- แจ้งเวียนระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นปัจจุบัน ลงในเว็บไซต์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในหน่วยงาน มีความประสงค์อยากเข้ารับการศึกษาอบรมกับหน่วยงานอื่นที่จัดอบรม แต่เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ถูกจำกัดด้วยงบประมาณ จึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ครบทุกคน ทุกหลักสูตร แต่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวมรวมทั้งให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อการปรับทัศนคติในการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน</p> <p>- ระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ที่องค์กร หน่วยงาน ส่วนราชการ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากมากขึ้น ตามระเบียบไม่ทัน แต่การค้นหาระเบียบง่ายยิ่งขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>			<p>-องค์กรจัดทีมเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>-องค์กรมีไลน์กลุ่มคณะผู้บริหาร พนักงาน กลุ่มภาคี กลุ่มกิจการสภาเพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบถือปฏิบัติ รวมถึงการรายงานผลให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>-เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment:ITA)</p> <p>-เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>-องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัดในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>-ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันส่งเสริมให้งานมีความรวดเร็ว</p>
<p>๔.นโยบายด้านสวัสดิการมีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทแก่กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม</p>	<p>-จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน</p> <p>-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับรางวัล ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p>	<p>-บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>-ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>-ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัว พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p> <p>-จัดกิจกรรมเบิกกลิ้งนึ่งเตยทุเรียน พุท เพื่อให้อองค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การเลื่อนเงินเดือนครูพนักงานครู ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการต่อสัญญาจ้าง</p>	<p>-บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลัง กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p> <p>-บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคีและยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p> <p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการกถนกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกถนกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงานการขาด ลา มาสาย และความประพฤติ คติวินัยมาพิจารณาร่วม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>-ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้มาอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เพื่อให้การทำงานที่รวดเร็ว เสร็จทันเวลา รวมทั้งเทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างในห้องทำงานเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาด</p>	<p>ห้องทำงานยังคงคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์การใช้งานจัดเก็บเอกสาร</p>
๕. นโยบายด้านการบริหาร	<p>-เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการการบริหาร จัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับ การบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลด การสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานให้ตรงตาม สายงาน</p>	<p>การบริหารราชการเป็นไปตาม คำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และ การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับ บริการอย่างรวดเร็วและเกิด ความประทับใจ ไม่เกิดข้อ ร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>-จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานและหน้าท่อนเพื่อเพิ่มความ รู้</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่องรักษาการในตำแหน่ง, รักษาการราชการแทน, ปฏิบัติราชการแทนและ รักษาการราชการแทน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>และหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ เกี่ยวข้อง เป็นไปตามขั้นตอน ภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วน ราชการ</p>		<p>-จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>-จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจ ราชการมี คือ ๑.การอนุญาตให้รถยนต์ส่วนบุคคล ๒.การควบคุม ดูแล ตัดสินใจ อนุมัติ สั่งการ การบริหารงานใน กองช่างและกองการศึกษาฯ และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>-การมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ปฏิบัติราชการที่มีลักษณะ งานเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันปฏิบัติ หน้าที่แทนกันได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจ สับสนในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ของตัวเอง</p>