



เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก่ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

Dr. Arun

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ - ต่อ มีมติว่าบ ๑๗ ลงวันที่ ๒๓ ส.ค. ๖๕
มีมติอนุมัติเป็นกรณีพิเศษให้ไปดำเนินการได้



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

☒ อนุมัติ

☐ ไม่นอนมัตเพราะ.



รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนล่วงหน้า มีความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อกับข้อเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร มีตำแหน่งว่างในกรอบแผนอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ไม่ได้ใช้งบประมาณ - ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครอบคลุมตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน - งบประมาณที่ใช้ ๑๘๗,๓๖๔ บาท - ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- พนักงานส่วนตำบลมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความประสงค์อยากเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่จัดอบรม แต่เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ถูกจำกัดด้วยงบประมาณ จึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ครบทุกคน ทุกหลักสูตร
			- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น - ไม่ได้ใช้งบประมาณ - ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖	- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบข้อปฏิบัติ ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่	บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร และสามารถสืบค้นหาระเบียบเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	- องค์การ จัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ - งบประมาณที่ใช้ ๒๐,๐๐๐ บาท - ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - องค์การมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ - ไม่ได้ใช้งบประมาณ - ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - องค์การ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ - งบประมาณที่ใช้ - ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เป็นรูปแบบการทำงานแบบบลัดขึ้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันส่งเสริมให้ทำงานมีความรวดเร็ว

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างกำลังใจกับพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทแก่ร่างกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงาน สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	- จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ และมอบใบประกาศ - ไม่ได้ใช้งบประมาณ - ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่เป็นจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ๑. กิจกรรมอาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก ณ วัดนิมิตโพธิ์ญาณ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๒. กิจกรรมปลูกป่าวันต้นไม้ประจำปีของชาติ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ๓. กิจกรรม Big cleaning day ทำความสะอาดลานกีฬา หมู่ ๔ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน - ไม่ได้ใช้งบประมาณ - จำนวน ๒ ครั้ง เดือนเมษายน ๒๕๖๖ และเดือนตุลาคม ๒๕๖๖	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกที่ให้คุณค่ากับ ความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับส่วนรวม ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการการบริหารจัดการที่เป็นกลางและเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมกันนี้ยังได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติราชการ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และไม่เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สารถปฏิบัติราชการได้ - จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจให้รองปลัด อบต. ควบคุม ดูแล ตัดสินใจ อนุมัติ การบริหารงานในกองคลัง และกองช่าง - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	เป็นการประเมินผลอย่างที่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลการปฏิบัติงานจริง และคณะกรรมการเสนอแนะในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณา พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่องรักษาการในตำแหน่ง รักษาการแทน ปฏิบัติราชการแทน การมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ปฏิบัติราชการที่มีลักษณะงานเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจสับสนในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวเอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้าน อัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลัง	การประกาศรับโอน การ โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล มา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง และการสรร หาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	การการรับโอนให้มาดำรง ตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง	- การรับโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งาน ธุรการ - การโอนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ไม่มีอุปสรรคในการรับโอน และโอนย้ายของ พนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้
		การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	- สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง จำนวน ๔ อัตรา ครบถ้วนทุกกระบวนการ และถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	