



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

ที่ อย ๗๔๙๐๑/

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศ ให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

ปิณฑิ งามสมบัติ

(นางสาวอวยพร งามสมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

เห็นควรอนุมัติ

สุภาพ ชันทอง

(นายสุภาพ ชันทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

อ.ศักดิ์



(นายอารักษ์ ลือสาคร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลังการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ - มีตำแหน่งว่าง ดำเนินการสรรหา โดยการขอใช้บัญชีจากกรมฯ คือ ตำแหน่ง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น ๒. จพง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	การขอใช้บัญชีจากกรมฯ ต้องรอ กรมฯส่งตัวมาบรรจุ ในขณะที่ ยังไม่มีข้าราชการมาบรรจุ อบต.คลองน้อยดำเนินการ โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ แทนในตำแหน่งที่ว่าง
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ คักยภาพและ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการ ทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรมการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การ แลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดโรค โควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตาม นโยบายและแผนพัฒนา บุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการทำงาน ทำให้การทำงาน สะดวก รวดเร็ว มีความคล่องตัว ประหยัดเวลา	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน มีความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน มีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	<p>- องค์กรมีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์</p> <p>ถาม - ตอบ ปัญหาข้อสงสัยจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ให้ทราบ ถือปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ</p>	<p>- เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของอบต.(ITA)</p> <p>- เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังใจ กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มีการทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว- จัดกิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยวทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาตแวดล้อมในการทำงานสะอาด	<ul style="list-style-type: none">- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น- ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จ.พระนครศรีอยุธยา- บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังใจ กำลังใจการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ- บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่ง มอบหมายงาน การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน- จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้- แจ่งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	<ul style="list-style-type: none">- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามคำสั่งมอบหมายงาน- พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามคำสั่งรักษาราชการแทน และรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รับทราบคำสั่งและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด