

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์โทร. ๐-๗๕๘-๔๕๑๙๒

ที่ นศ ๘๒๐๐๑/๐๕๒

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

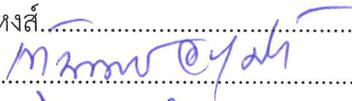
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ



(นางสาวนวันรัตน์ พรหมศรี)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์.....



(นายสุทธิ สุทธิพูน)

หัวหน้าสำนักปลัด

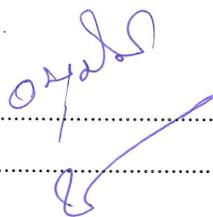
ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์.....



(นายเชิ่ว คำแหง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์.....



(นายเชียว คำแหง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|--|---|--|---|
| <p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p> | <p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลัง และ ก า ร บ ริ ห า ร อัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอกับความต้องการของสายงานมีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p> | <p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๓ ๖ ๗ และ ประสิทธิภาพ ผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p> | <p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก. อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และ พนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา</p> | <p>- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p> <p>- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการมาเป็นพนักงานส่วนตำบล</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------------|---|--|---|---|
| | | | <p>- ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง</p> | <p>- ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบาย ขอให้ใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านขึ้น บัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้ เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบใบการตัดสินใจ</p> |
| <p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p> | <p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p> | <p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p> | <p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p> <p>- จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>- สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม</p> <p>- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การ ร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|--|--|
| <p>๓. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p> | <p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังใจกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการ</p> | <p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม</p> | <p>- จัดกิจกรรม Office Cleaning Day เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p> <p>- มีมาตรการป้องกันการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อ รวมถึงมีการตรวจ ATK ให้แก่พนักงาน</p> <p>- ยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์กรบริหารส่วนตำบลของหงส์</p> | <p>- บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p> <p>- เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น</p> <p>- สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่มีความดี และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดทำความดีมีจิตสาธารณะ</p> <p>- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม เนื่องจากเป็นการพิจารณาจากเอกสาร ผลงานการปฏิบัติงานจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติดีวิสัยมาพิจารณา</p> |
| | | | <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม เนื่องจากเป็นการพิจารณาจากเอกสาร ผลงานการปฏิบัติงานจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติดีวิสัยมาพิจารณา</p> |