



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

ที่ อบ ๘๐๘๐๑/ ๕๖

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ในการดำเนินงาน นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาซึ่งคาดหวังว่า ข้อมูลดังกล่าวในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง จะเป็นประโยชน์และเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นไป ตามรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกรวิกา น้อยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

- ทราย

(นางสาวสุพรทิพย์ สมสมัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง.....

ทพ

จำเอก

(วรวิชญ์ วงศ์คำ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง.....

ทพ

(นายสมร ออบมาพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑.นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงานการจัดเตรียมข้อมูลและการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง)	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงานการจัดเตรียมข้อมูลและการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง)	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน และเพื่อรองรับปริมาณงานที่จะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ
๒.นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	เพื่อให้การสรรหามีความเท่าเทียมและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงกำหนด	การสรรหามีความถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการ ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงาน ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุหรือโอน (ย้าย) ซึ่งดำเนินการโดยขอให้ กจ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นและขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทน ในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ๒.บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	เป็นการวางแผนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่องค์กรได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมีความเป็น ธรรมเสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรมเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	
๔.การส่งเสริม ความสัมพันธ์ อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานให้มีความ พร้อมที่จะขับเคลื่อน องค์กรให้พัฒนาไปสู่ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ การพัฒนา -มีการจัดหาอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานและ กระบวนการขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร -จัดให้มีการประชุม ข้าราชการ ตามระยะเวลา ที่กำหนด เพื่อได้ให้ ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	เพื่อให้เกิดการ ขับเคลื่อนบรรลุตาม เป้าหมายและ วิสัยทัศน์การพัฒนา ภายในองค์กร	แบบประเมินความพึงพอใจใน องค์กร		บุคลากรได้รับความพึง พอใจ
๕. ให้บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงาน สำเร็จ ทันเวลา ที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน มีการทำงานเป็นทีม	-มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา -๑๙ คือ จัดให้มีเจลล้างมือ หน้ากาก อนามัย สำหรับบุคลากร และ ผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิด ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ในการสวมใส่หน้ากากอนามัย ตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่น ล้างมือบ่อยครั้ง -มีการจัดหาอุปกรณ์ ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะหรือจิตอาสา	- เป็นมาตรการที่ดี แก่บุคลากร เพื่อ ความปลอดภัย มากขึ้น มีการจัดตั้ง จุดคัดกรอง ตรวจวัด อุณหภูมิทุกวันก่อน เข้าปฏิบัติงาน - ทำให้เกิด ความรัก ความสามัคคี เสียสละ ท่วมเทกกำลัง กายและกำลังใจใน การทำงานให้กับ องค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๖. การพัฒนาบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น -การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากร ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบและมีความรู้ความเข้าใจงานในแต่ละตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลงกระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากร	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ -การวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนบุคลากรฯ	สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน - กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง - แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ความสำเร็จในการประเมินความโปร่งใสด้านคุณธรรมจริยธรรม (ITA)	-ดำเนินการจัดกิจกรรมการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรมและตระหนักรู้ถึงประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ -ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเว็บไซต์ www.nakrazang.go.th	

ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

๒. ด้านการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ขอให้ กจ. ดำเนินการสอบคัดเลือกแทนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น และขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. สำหรับบุคลากรที่มีความประสงค์จะเข้ารับการอบรม เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ คลี่คลายให้รีบดำเนินการเข้าอบรม

๒. ขณะที่ยังรอเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้ศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน หรือสอบถามผู้ที่มีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง

๓. สำหรับตำแหน่งที่ขอให้ กจ. ดำเนินการสอบคัดเลือกแทน ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งที่ขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หาก ก.จ. หรือ กสอ. ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซงก็สามารถดำเนินการรับโอนได้ ตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกรวิภา น้อยวังคลัง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... - นรพ. เติมน้ำใจ ๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖ ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙ ๒๕๗๐

(นางสาวสุพริตย์ สมสมัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง.....

จำเอก

(วรวิชญ์ วงศ์คำ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง.....

(นายสมร ออบมาพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง