



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง

ที่ พช ๘๐๒๐๑/๕๙๕ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ และบทบาทหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันและสนับสนุนนโยบายดังกล่าว ให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายชิวานนท์ กานต์วัฒนเจิม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

เห็นชอบ ตาม ๑๕๓๐

(ลงชื่อ)

(นางพรธิดา จูเจียม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นถัดไป

.....

ส.ต.ท.

(ยงยุทธ เกตุอินทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ)

(นายโสพน แก้วทา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน และมีความคล่องตัวในการขับเคลื่อนดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยงานมีอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้เพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงาน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง และปฏิบัติงานเร่งด่วนตามนโยบายและหนังสือสั่งการ</p>
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหา และการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียอัตรากำลัง ๒. มุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๓. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปด้วยความโปร่งใส และมีความเหมาะสม ภารกิจกับตำแหน่งงาน</p>	<p>๑. การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ๒. การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔. การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ประเภทวิชาการ นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. การประกาศรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๒. จัดทำคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ และคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน ๓. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. ผู้บริหารมีนโยบายรับโอนย้ายการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม ๒. การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ถือเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงาน และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอีกทางหนึ่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๔. การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝายนาแซง</p> <p>๕. การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ไปสังกัดหน่วยงานอื่น จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง คลัง และผู้อำนวยการกองช่าง</p>	<p>๓. หน่วยงานได้บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ตามที่ อบต.ฝายนาแซง ได้กำหนด โครงสร้างใหม่</p> <p>๔. หน่วยงานได้ดำเนินการสอบ คัดเลือกพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เพื่อให้อัตรากำลัง เพียงพอในการปฏิบัติงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝายนาแซง</p> <p>๕. การโอน (ย้าย) ส่งผลให้ หน่วยงานขาดอัตรากำลังในการ ปฏิบัติงาน จึงต้องดำเนินการสรร หาใหม่/ยืมตัวข้าราชการสังกัดอื่น มาช่วยราชการ เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และ ไม่เกิดความเสียหายต่อทาง ราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการ บริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การ ลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้ประชาชน ได้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างถือ เป็นแนวทางปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ ได้รับผิดชอบ และปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายหรือสั่งการ	๑. วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานครู อบต. และ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒. การปฏิบัติราชการเป็นไปตาม คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย การรักษา ราชการแทน การปฏิบัติราชการ แทน เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประชาชน ได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และเกิด ความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียน ด้านการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล เลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานครู อบต. และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒.. จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ และเสริมสร้างทักษะในการ ปฏิบัติงาน ๓. จัดทำคำสั่งให้รองนายก อบต. ฝ่ายนาแซง รักษาการแทน และ ปฏิบัติราชการแทน นายก อบต. ฝ่ายนาแซง ๔. จัดทำคำสั่งให้ ปลัด อบต. ปฏิบัติ ราชการแทน และรักษาการแทน นายก อบต. ฝ่ายนาแซง	๑. หน่วยงานมีแนวทางปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง เพื่อนำไปใช้ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน ๒. พนักงานส่วนตำบลยังมีความ เข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่องการ รักษาการในตำแหน่ง การรักษา ราชการแทน และการปฏิบัติ ราชการแทน ๓. การมอบหมายหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้การบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลฝ่ายนา แซงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และมีความต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๕. จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยมอบอำนาจเป็นบางกรณี</p> <p>๖. แจ้งเวียนคำสั่ง ให้รองนายก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ</p>	
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงานทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน และต่อเนื่อง</p> <p>๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>๓. เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน การสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝ่ายนาแซง</p> <p>๔. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน</p> <p>๓. การเพิ่มศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อบต.ฝ่ายนาแซง.</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร และแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>๑. บุคลากรได้ทราบบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะตามตำแหน่งสายงาน</p> <p>๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และวินัย</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักในการปฏิบัติ ราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิด ประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึก ต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติ ราชการ</p>	<p>๑. มีประกาศมาตรการดำเนินการทาง วินัยและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ๒. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. หน่วยงานมีแนวทางปฏิบัติ และยึด มั่นในคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณ</p>	<p>๑. จัดทำประกาศมาตรการ ดำเนินการทางวินัยและการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ พัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับคณะ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. จัดทำประกาศการกำหนดเวลา ปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวน ครั้งการขาดราชการ และการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และการเพิ่ม ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการของ อบต. ฝายนาแซง</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแนวทางปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ ขององค์กร ๒. การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๓. เสริมสร้างและปลูกจิตสำนึก ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตประพฤติ มิชอบ และ การกระทำที่เป็นผลประโยชน์ ทับซ้อน ๔. ให้บุคลากรยึดหลักบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี และหลัก เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง ปฏิบัติ</p>