

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตราก ำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ขององค์กร มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณ งาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างใน กรอบอัตรากำลัง การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดย การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ปฏิบัติงานเร่งด่วนตาม หนังสือสั่งการ
			- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง ว่าง	- ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการ ประเภทอื่น และมีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชี ในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึง ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะ โอน (ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็น หลายประการที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนา	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม
			- จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม-จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ อบต. Integrity and transparency Assessment : ITA

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
			- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสารและสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงาน มีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จ.กระบี่
			- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- จัดกิจกรรม ปิกนิกวันหนึ่งเดียฯ ทุกวันพุธ เพื่อให้ องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคีและยังส่งผลให้องค์กร น่าอยู่
			- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับ พนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิด ประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความ ปลอดภัยมากขึ้น มีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบลครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างตามภารกิจ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ กลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจาก เอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ จริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบ คณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติ ผิดวินัยมาพิจารณาพร้อม
			- ส่งเสริมปัจจัยในทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ มีความเหมาะสม มีเทคโนโลยีในการ ทำงานที่ทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน ให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับ จำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการ ใช้งาน จัดเก็บเอกสาร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไป หลักการบริหารจัดการที่มีการลด ขั้นตอนในการทำงาน ประชาชน ได้รับการบริหารรวดเร็วขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่ง มอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและ เกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียน ด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่ อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้	
			- จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษา ราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ ผู้อำนวยการในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน
			- จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการ แทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายกรณี คือ ๑. การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลาง ๒. การควบคุม ดูแลตัดสินใจ อนุมัติ การบริหารงานในกองช่างและกองการศึกษา	
			- แจกเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	