

026



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย

ที่ สร ๘๐๐๐๑/

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) นั้น

บัดนี้ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย ได้ดำเนินการตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเทพนราธิป -หนองหงอก)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวอัญญาณี วันภักดี)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวิศักดิ์ ชอบธรรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย

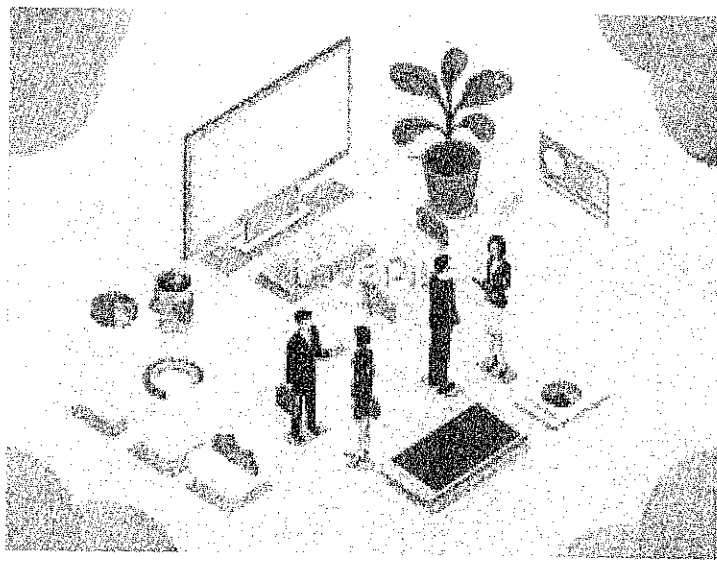
ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายมิตร จันทร์หอม)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลน่านวน อำเภอสันม จังหัดสุรินทร

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.วางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า</p> <p>๓.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า</p> <p>๔.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑.สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน/ตำแหน่งที่เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุรินทร์เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับ พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p> <p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>-เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่เพียงพอ กับภารกิจถ่ายโอนที่มีมากขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-เมื่อกรมภายในภารกิจให้กับ อบท.ก็ควรสนับสนุนบุคลากร และงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย</p>

๒. นโยบายการสรรหาและเลือกสรร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร- การสรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อให้ช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง กับตำแหน่ง</p>	<p>- การสรรหาทำดำเนินการ อย่างโปร่งใส มีการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนด</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบ ระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต.อย่าง ชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค - การสรรหาพนักงานจ้างอาจ เป็นเคอร์เรียติผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งทำให้ได้คนไม่ตรงกับความต้องการ ต้องการของงาน ข้อเสนอแนะ - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพและสามารถ ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๓.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ของ อบรม นวน</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ของบุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคลากรสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะ สูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p> <p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเก็ดยการระงับไว้ให้กับบุคลากร ตำแหน่งอื่น รับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมีการระงับเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุปเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางการรองรับ หรือบดบังโทษตามระเบียบของทางราชการ ในกรณีบุคคลที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การมาจ่ายเงินชดเชยตอบแทนอื่น</p>

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
<p>๔.การพัฒนาทักษะ ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>- ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</p>	<p>- เป็นองค์กรในยุคไทยแลนด์ ๔.๐</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพนักงานจ้าง ระบบ LHR โปรแกรมระบบ E-laas, E-office E-gp, ccis, E-palan</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- การขาดความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรในการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่กรมจัดทำขึ้น เช่น E-laas, E-office E-gp, ccis, E-palan เป็นต้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรมีการฝึกอบรมและทดลองใช้งานแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง</p>

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๕.สวัสดิการและค่าตอบแทน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-พนักงานได้รับผลตอบแทน สวัสดิประโยชน์และสวัสดิการ ที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p> <p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>-เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย และระเบียบทำให้บุคลากรบางรายอาจไม่ได้รับ สวัสดิ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-ในการพิจารณาให้ความ เห็นชอบในสวัสดิการต่าง ๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรมและ ถูกต้องตามกฎหมายข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้บุคลากร เข้าใจ</p>

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
	-	ปฏิบัติราชการ ๔.ไม่มีการทุจริต คอร์รัปชัน ในองค์การบริหารส่วนตำบล นายนวม เป็นองค์กรโปร่งใส	-	-