

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้โครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนงาน มีความสอดคล้องกับหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับหน่วยงาน มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพการประเมินค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ห่วงไปและพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - การโอนพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นโอนไปต่างอำเภอ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี - การรับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลนอกมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - การรับโอน พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรง ตำแหน่งพนักงานครู - การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ - เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ - ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลจะโอน (ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาชนสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนบนนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ - องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบ ถือปฏิบัติ รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	- เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA) - เป็นรู้แบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถให้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสารและสามารถส่งพิมพ์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ช้อร่อยเรียนรู้ใหม่ การทำงานเป็นทีม	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว - จัดกิจกรรมบันเทิงทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	- ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา - บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ - บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกียจงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติตามราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่ได้รับความอึดอัด รวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติตามราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่มอบเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานราชการได้ - จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทนปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายการณ คือ ๑. การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ๒. การควบคุมดูแลตัดต้นไม้ การบริหารงานในกองช่าง - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิดสับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่งรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน