

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>1. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การตัดต่ออัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสำนักงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 40</p>	<p>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ 2564 – 2566 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 2 พ.ศ 2565 โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในฝ่ายใดภารกิจ ถ้ายโอนจากส่วนกลางปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือต่างๆ</p>
			<p>การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ</p>
			<p>รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และพัฒนาการประเภทอื่นมาลง มาดำรงตำแหน่งว่าง</p>	<p>ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอรวมถึงระยะเวลาการสรรหาการบรรจุต่างต้งอาจใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน (ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งฝ่ายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานฝึกอบรมเองเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			องค์กรจัดให้ มีเว็บไซต์ Facebook และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหารมาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานคู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ งามตอบปัญหาข้อสงสัยจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ 4.0	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลพร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)
			องค์กรมีกลุ่มไลน์เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสารแจ้งเรียนให้ทราบถือปฏิบัติและสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอนประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้นแต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ยังไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
			องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยตามมาใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัดในระบบเครือข่ายการแชร์เครื่องพิมพ์เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตามมาตรการประหยัดพลังงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรักความทุ่มเทกำลังใจให้กับองค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดีสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยข้อร้องเรียนไม่มีการทำงานเป็นทีม	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดีมีคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565	เป็นโครงการที่ดีสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น
			จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นแต่ละรอบการประเมิน	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม
			ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักให้รักองค์กรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานและมีจิตสาธารณะ
			จัดกิจกรรม Big cleaning Day ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาดเรียบร้อย	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคีและยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4. นโยบายด้าน สวัสดิการ มี มาตรการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง (ต่อ)			มีมาตรการป้องกันการติดต่อเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 คือจัดเครื่องวัดอุณหภูมิ เจลล้างมือหน้ากากอนามัยสำหรับ พนักงานและผู้มาติดต่อราชการรวมถึง ปิดประกาศให้ทุกคนแต่งหน้ากากอนามัย ตลอดเวลาพร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือ บ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดีพนักงานมีความ ปลอดภัยมากขึ้น
			การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 รอบการ ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบลครั้งที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณพ.ศ 2565 และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างประจำปี พ.ศ. 2565	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการ กลั่นกรองเนื่องจากการพิจารณาจาก เอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ จริงและกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบ กรรมการรวมทั้งพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนก็อยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงานการขาดลา มา สาย และความประพฤติผิดวินัยมา พิจารณาร่วม
			ส่งเสริมปัจจัยในหน่วยงานให้น่าอยู่เช่น โต๊ะเก้าอี้ทำงานเหมาะสมเทคโนโลยีใน การทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่าง เพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาด ในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ถ้าเทียบกับ จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ในการใช้ งานจัดเก็บเอกสาร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
5. นโยบายด้านการบริหาร	ให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้นลดการสูญเสียรวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงานการรักษาราชการแทนและการปฏิบัติ	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานการปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานและหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้	
		ราชการแทนและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิดสับสนเกี่ยวกับเรื่องการรักษาราชการในตำแหน่งรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน
			จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายกรณีคือ 1. การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคล 2. การควบคุมดูแลตัดสินใจ อนุมัติ การบริหารงานในกองการศึกษา กับกองสวัสดิการ	
			คำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	