



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๘๐๒๐๑ / ๙๘๓

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลริมโขง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

"

ลงชื่อ

(นางสาววันสนันท์ วรสิทธิ์ปัญญา)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(นางสาวยุพเรศ คำมูลวงศ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....
.....

ลงชื่อ



(นางวิมลรัตน์ วันร้อง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....
.....

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ



(นายเกษม ปันทะยม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา/ ข้อเสนอแนะ
๑	นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอย่างเพียงพอ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) โดยกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ - การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำรงตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด - การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา กองช่าง - การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง และปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ -เป็นการขอใช้บัญชีกรมในตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ

				<p>ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง</p> <p>- การประกาศรับ (โอน) ย้ายพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง</p>	<p>- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายรับ (โอน) ย้ายพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>
๒	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกสายงานอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้จากสถานที่</p> <p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลริมนิคม ดำเนินการโครงการส่งเสริมอบรมคุณธรรมจริยธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสามัคคี ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตภาครัฐ</p> <p>- โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลริมนิคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำหรับเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอต่อการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่</p> <p>- คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความร่วมมือและเข้าร่วมโครงการเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบรรยายให้ความรู้</p>

๓	นโยบายด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ			<p>- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุคของ หน่วยงาน และไลน์ เพื่อให้ปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์การทำงาน ขององค์กร ทั้งนโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการสืบค้น ข้อมูลการปฏิบัติงาน การติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและ เอกชน</p> <p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลริมโขง มี แอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม เพื่อแจ้งข่าวสาร หรือประสานงานที่รวดเร็ว</p>	<p>- เสนอแนะให้มีระบบ สารสนเทศแบบ One Stop Service และการใช้บริการ ข้อมูลข่าวสารผ่านระบบ สารสนเทศองค์การบริหาร ส่วนตำบลริมโขง เพื่อความ รวดเร็วในการบริการ ประชาชน</p> <p>- เป็นการลดขั้นตอนการ ทำงาน รวดเร็วต่อการทำงาน แต่มี ปัญหาในกรณีที่มี บุคลากรส่วนน้อยไม่ได้ใช้งาน แอปพลิเคชัน หรือการส่งงาน ผ่านแอปพลิเคชันไม่มีหนังสือ ยืนยันเป็นกิจจาลักษณะ</p>
๔	นโยบายด้านสวัสดิการ มี มาตรการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ องค์กร	เพื่อเสริมสร้างสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ และเกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจใน การทำงานให้กับองค์กร และสร้างความภาคภูมิใจใน การทำงาน	ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ ด้วยดี การปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความรวดเร็วและเกิด ประสิทธิภาพ เกิดการเอาใจ ใส่งานต่องานที่ได้รับผิดชอบ	- เชิดชูยกย่องบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น และการประพฤติ ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติหน้าที่	- เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อ เป็นแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็ม ประสิทธิภาพดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด

				<p>-ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบประเมิน</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕, การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕, และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- ส่งเสริมให้เป็นองค์กรน่าอยู่ มีความสุขต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย สร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้ติดต่อราชการ</p>	<p>เชิงราย ในการกำหนดหลักเกณฑ์</p> <p>- เป็นการประเมินด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติตามจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติมาพิจารณาร่วม</p> <p>- อาหารสำนักงานมีความสะอาด ถ้าเทียบบับจำนวนบุคลากรและปริมาณงาน และอุปกรณ์การจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ</p>
--	--	--	--	---	--

๕	นโยบายด้านการบริหาร	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ลดขั้นตอนการในการทำงาน ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว และเท่าเทียม รวมทั้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ เป็นไปตามขั้นตอน ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชา	- การปฏิบัติงานเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การแบ่งงานในองค์กร มอบหมายหรือมอบอำนาจในการรักษาราชการ หรือการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย - จัดทำคำสั่งให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการตำแหน่งผู้อำนวยการกองต่าง ๆ เพื่อควบคุม ดูแล ตัดสินใจ อนุมัติการบริหารราชการในสำนักหรือกองต่าง ๆ	- บุคลากรในหน่วยงานร ยังมี การเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับ เรื่องการรักษาราชการแทน การปฏิบัติราชการแทน
---	---------------------	---	---	---	--