



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๑.ด้านการวางแผนกำลังคน	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระต ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของ อบต.นาคำ	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น	- ไม่มี
๒.ด้านการสรรหา	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระต ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	- ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระบวกรทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ - จัดการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.นาคำ	- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี	- การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการอบรมของบุคลากรอีกทั้งหน่วยงานที่จัดการอบรมยังมีการพิจารณาเลื่อนการอบรมอีกด้วย - ไม่มี
๔.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	- เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานลดปริมาณเอกสาร	- การค้นหาข้อมูล และการให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการได้เป็นอย่างดี	- จัดให้มีเว็บไซต์ ไลน์ และเฟสบุ๊ก ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน การสืบค้นข้อมูล การแจ้งปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ การแจ้งเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ฯลฯ	- ทำให้การบริการมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น	- เห็นควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและอัปเดตข้อมูลในเว็บไซต์ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๔.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบ และถือปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ - องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกัน ได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น - เป็นรูปแบบการทำงานแบบมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี - ไม่มี
๕.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความสามัคคี ความทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ไม่มีข้อเรียนเรียน และการทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - มอบประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีเด่นของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตร และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม ๕ ส. ประจำเดือน เพื่อให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด สะดวก มีความเป็นระเบียบ และปลอดภัย - มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อโควิด-๑๙ คือ จัดเจลแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย และเครื่องวัดอุณหภูมิภายในสำนักงาน สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ - เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยจากการติดเชื้อโควิด-๑๙ มากขึ้น - เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง โดยพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ และนำผลงานการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วมด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี - ไม่มี - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๕.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมปัจจัยในส่วนราชการต่างๆ ให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงาน รวดเร็วและทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ และจัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาด สำนักในส่วนราชการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ห้องทำงานบางห้องมีสภาพที่คับแคบถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร
๖.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง โดยพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ และนำผลงานการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วมด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๖.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)			- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร	- การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการอบรมของบุคลากรอีกทั้งหน่วยงานที่จัดการอบรมยังมีการพิจารณาเลื่อนการอบรมอีกด้วย
๗.ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง	- การดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน	- พนักงานมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น	- ไม่มี