

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

๑. ตารางสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	สรุปปัญหาและการแก้ไข
<p>๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน</p>	<p>๑. มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคกโดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการ จัดทำปริมาณงานเสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาโคก ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาโคก ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p><b>พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา</li> <li>- ว่าง จำนวน ๑๔ อัตรา</li> </ul> <p><b>พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul> <p><b>ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul> <p><b>พนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ อัตรา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคนครอง จำนวน ๒๔ อัตรา</li> <li>- ว่าง จำนวน ๖ อัตรา</li> </ul>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ มีการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑. การกำหนดตำแหน่งถูกจำกัดด้วย ภาระค่าใช้จ่ายของการบริหารงานบุคคล ที่ร้อยละ ๔๐</p> <p>๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ และ พนักงานจ้างที่ไม่สามารถสรรหาได้ หลังจากที่ตำแหน่งว่างลง เป็นเวลา ๑ ปี ต้องทำการยุบตำแหน่ง</p> <p>๓. การกำหนดตำแหน่งตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายของ การบริหารงานบุคคล อาจสูงเกินกว่า ร้อยละ ๔๐</p> <p>จากปัญหาดังกล่าว อบต.นาโคก จึงมี แนวทางในการดำเนินการในการวางแผน อัตรากำลังคน ให้มีความเหมาะสมกับ ภารกิจของหน่วยงานที่เป็นไปตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่า ที่กฎหมายกำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	สรุปปัญหาและการแก้ไข
๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง	๑. การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	มีผู้ผ่านการสรรหามาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี จำนวน ๑ ราย ดังนี้ ๑.นายธนา ขุนจอม ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มักเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและปริมาณงาน ส่งผลให้ อบต.นาโคก ยังคงมีตำแหน่งว่างตามที่ยังไม่ประกาศรับสมัคร ๒. ในบางตำแหน่งมีอุปสรรคในเรื่องคุณสมบัติและวุฒิการศึกษาเฉพาะ ส่งผลให้ อบต.นาโคก ไม่สามารถสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามประกาศรับสมัครได้
	๒. มีการประกาศคัดเลือกรับโอนพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างอยู่ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ดำเนินการส่งประกาศคัดเลือกรับโอนพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างอยู่ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่สนใจสามารถส่งเอกสารประกอบการพิจารณารับโอนต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	อยู่ระหว่างการสรรหาตามประกาศรับโอน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	สรุปปัญหาและการแก้ไข
<p>๓.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก เรื่อง การกำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำ และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑. การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มักเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและปริมาณงาน ส่งผลให้ อบต.นาโคก ยังคงมีตำแหน่งว่างตามที่ยังไม่ประกาศรับสมัคร</p> <p>๒. ในบางตำแหน่งมีอุปสรรคในเรื่องคุณสมบัติและวุฒิการศึกษาเฉพาะ ส่งผลให้ อบต.นาโคก ไม่สามารถสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามประกาศรับสมัครได้</p>
<p>๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก</p>	<p>มีประกาศ อบต.นาโคก เรื่อง ข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของ อบต.นาโคก ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบและหนังสือสั่งการ</p>
	<p>๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p>	<p>มีประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>เห็นควรแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการกำชับเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการ ปฏิบัติตามประกาศอย่างเคร่งครัด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	สรุปปัญหาและการแก้ไข
๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง	๑. โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	-	-
	๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	-	-
๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก	๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ๒. มีการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากสถาบันการอบรมภายนอกเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๓ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. เนื่องจากสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ยังคงมีอยู่ ส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลไม่ประสงค์จะเข้ารับการอบรมเท่าที่ควร
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	- มีคู่มือคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโคก - การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	เห็นควรส่งเสริมให้พนักงานจ้างในสังกัดเข้ารับการสอบแข่งขันในหน่วยงานต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	สรุปปัญหาและการแก้ไข
๘. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง	๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. กิจกรรม ๕ ส. ของการบริหารส่วนตำบลนาโคก ๒. กิจกรรมรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. เพื่อส่งเสริมให้มีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
	๒. กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสาธิตระหว่างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	- ยังไม่มีการดำเนินการจัดโครงการ	-	-