

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	<p>(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย</p> <p>(๓) จัดทำสมรรถนะ เสนอสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน</p> <p>(๔) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี คนเก่งขององค์กร</p>	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ..๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๒. ด้านการสรรหา และการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	<p>(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด</p> <p>(๒) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการพัฒนา</p>	<p>ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>(๑) จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความจำเป็น โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลกรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด</p> <p>(๓) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด เทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๔) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ</p>	<p>- จัดทำแผนการฝึกอบรมและจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>- จัดประชุมประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้แก่ บุคลากร เป็นประจำทุกเดือน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KP) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป	<p>(๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ</p> <p>(๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด</p>	- ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	<p>(๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ</p> <p>(๒) ปรับปรุงฐานฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	- จัดทำคู่มือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และ ทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	<p>(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p> <p>(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p> <p>(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส</p> <p>(๔) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p> <p>(๕) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส</p>	- จัดทำกิจกรรมโครงการ ๕ ส.
๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	(๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรมจริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างรักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ	- แจ้งเวียนประกาศ และข้อบังคับ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ - จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่การงานให้กับทุกกอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ		<p>(๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>(๓) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๕. บุคลากรขาดความเข้าใจในขั้นตอนการเลื่อนขั้นระดับ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในครอบคลุมภาระงาน ที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ