

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน				
-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์กร อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งให้การบริหารขององค์กรเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ บริหารจัดการอัตรากำลังได้เป็นอย่างดี	-มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซับซ้อน -กำหนดอัตรากำลังเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ขององค์กร -สามารถเป็นฐานการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อตอบรับกับอำนาจหน้าที่และปริมาณ งาน -สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล	-สามารถแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซับซ้อน -สามารถกำหนดอัตรากำลังเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ขององค์กร -สามารถบริหารอัตรากำลังคนเพื่อตอบรับกับ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน -ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลได้ ตามระเบียบและข้อกำหนด	
๒.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร				
-ขอให้ ก.อบต.จัดการสอบบรรจุพนักงานส่วน ท้องถิ่น	-เพื่อบรรจุแต่งตั้งในอัตราตำแหน่งที่ยังไม่มีคน ครอง	-มีบุคลากรมาบรรจุในตำแหน่งที่ขอสอบ	-อบต.สระโพธิ์ทองได้บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๒ อัตรา ๑. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	
-ประกาศสรรหา รับโอน (ย้าย)	-เพื่อสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นจากการโอน(ย้าย)	-มีผู้โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่งที่รับโอน	-ยังคงมีผู้โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่รับโอน	
-จัดหาอัตรากุศลกรทดแทน/เพิ่มเติมตำแหน่ง ที่มีปริมาณงานมาก	-เพื่องานในตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่มีผู้ปฏิบัติได้ ดำเนินการได้โดยมีประสิทธิภาพ	-มีผู้ปฏิบัติงานทดแทน/เพิ่มเติม ใน ตำแหน่งที่มีปริมาณมาก	-มีการสรรหาคัดเลือกพนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และพนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ ซัพ) เพื่อปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	บุคลากรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงานได้	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะและ สมรรถนะ	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย				
-ประกาศใช้แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม	เสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต	บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ร่วม ป้องกันการทุจริต	ไม่มีการทุจริตในองค์กร	
-ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชัน				

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การสรรหายกย่องคนดีคนเก่ง				
-การเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและหลักเกณฑ์วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น	เพื่อเชิดชูเกียรติและสรรหาคนดีคนเก่ง	ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามแบบที่กำหนด	ประกาศเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น	
๖. การพัฒนาบุคลากร				
-สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมโครงการต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้ -ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาระเบียบ และวิทยาการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อระเบียบ กฎหมาย วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และสามารถนำวิทยาการรวมทั้งสื่อโซเซียลเข้ามาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้	มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ท้นต่อเหตุการณ์และระเบียบ กฎหมาย วิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงสามารถนำวิทยาการต่างๆมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานเช่น ลดขั้นตอนระยะเวลา	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า	
๗. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ				
-นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	-บุคลากรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	
-แผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านวิสัยทัศน์และวิธีการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต				
-โครงการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (๕ส.)	-เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็นสัดส่วน ปลอดภัย สามารถจัดเก็บค้นหา ข้อมูล หรือเอกสารได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งสถานที่ทำงานที่มีทัศนียภาพที่ดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	-บุคลากรมีความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี	-เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็นสัดส่วน ปลอดภัย สามารถจัดเก็บค้นหา ข้อมูล หรือเอกสารได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งสถานที่ทำงานที่มีทัศนียภาพที่ดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	

ปัญหาและอุปสรรคเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-การวางแผนกำลังคน ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานในความรับผิดชอบขององค์กร จึงได้ดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยการจัดตั้ง อัตราพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง หรือเตรียมความพร้อมต่อการโอน (ย้าย) อัตราตำแหน่งของตำแหน่งที่ยังมีคนครอง

-การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในปีที่ผ่านมายังมีได้ดำเนินการเนื่องจากภาวะรอบัญชีรายชื่อที่ประกาศไปแล้วครบวาระตามประกาศ และอยู่ระหว่างการจัดการ สอบ ในปัจจุบันได้ดำเนินการสอบแล้วจึงทำให้อาจมีตำแหน่งที่องค์กรขอให้ ก.อบต.เปิดสอบมาบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่าง

-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน ดำเนินได้ด้วยดีเนื่องจากมีระบบ หลักเกณฑ์การประเมินที่ได้รับการออกแบบลักษณะวิธีการประเมิน อย่างรัดกุมแล้ว

-การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยในปีที่ผ่านมาได้สรุปผลโครงการเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งผลให้ในปัจจุบันการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคลดำเนินได้ด้วยดียิ่งขึ้น

-การสรรหาคandidateคนเก่ง ในปีที่ผ่านมาบุคลากรได้นำลักษณะเด่นของบุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเกียรติ มาเป็นแนวทางปฏิบัติ ในปีปัจจุบันจึงมีบุคลากรที่มีความโดดเด่นด้านการปฏิบัติหน้าที่ราชการหลายราย

-การพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา เนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙ ส่งผลให้มีภารกิจจัดการอบรม แต่ในปัจจุบันมีการจัดการอบรมผ่านสื่อต่างๆ และการศึกษาด้วยตนเอง ส่งผลให้รับรู้และพัฒนาการได้ดีกว่าปีที่ผ่านมา

-การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น เมื่อประกอบกับนโยบายกลยุทธ์ การบริหาร การพัฒนา บุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร กับปีที่ผ่านมา รวมทั้งผู้บริหาร ก็มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ จึงทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพได้โดยง่าย

-การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางทัศนียภาพที่ตีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรได้ดำเนินการโครงการพัฒนาปรับสถานที่ทำงาน ที่น่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส.) ทุกปี และได้ดำเนินกิจกรรมบ้านสวย เมืองสุข เพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานทั้ง ภายใน ภายนอกตามวาระและโอกาส อยู่เป็นนิจ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลในระดับสำนัก/กอง อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งรายงาน ปัญหาอุปสรรค อย่างสม่ำเสมอ เพื่อแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป
๒. จัดหากำลังคนในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือยังไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่
๓. กอง/ส่วน ควรพัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวอัมพร บุญชัย)
นักทรัพยากรบุคคล

(✓) ทราบ

ข้อพิจารณา....ใช้เป็นข้อมูลการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป.....



(นางบุญน้อม ภาษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพ้นทอง