

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
<p><b>๑) ด้านการสรรหา</b></p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์</p> <p>- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูนทรัพย์</p> <p>- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนด ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ให้จังหวัดทราบเพื่อ ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน</p> <p>- ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นในกรอบอัตรที่ว่าง</p>	<p>- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่</p> <p>- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ</p>	-
<p><b>๒) ด้านการพัฒนา</b></p> <p>๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยระบบ E-Learning</p>	<p>- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไป และเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>- องค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>- จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน</p> <p>- ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/ หลังการพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง</p> <p>- บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว	- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม	-
<p><b>๓) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ</b></p> <p>๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๓ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น</p> <p>- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>- สนับสนุนอุปกรณ์ที่เป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสมไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงาน ที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p> <p>- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร และจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก</p> <p>- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
<p>๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p> <p>๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลเพิ่มพูนทรัพย์ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานใน หน้าที่ ความ รับ ผิด ชอบ อย่าง มี ประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการ ประชาชนทุกคน อย่างเท่าเทียมไม่เลือก ปฏิบัติ</p>	<p>- ไม่มีการร้องเรียน การ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มพูน ทรัพย์ ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- ความมีคุณธรรมจริยธรรมของ บุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ องค์กร</p>	-

### ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่าง ได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้