



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบางระจัน
อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน</p>	<p>เพื่อวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของ อบต. ค่ายบางระจัน ๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๓. การให้โอนพนักงานส่วนตำบลสายบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๔. การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๕. การให้โอนพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๖. การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>ปัญหาในการรับโอน และไม่มีผู้โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งทำให้เกิดการรักษาการและภาระงานต่อพนักงานเพิ่มขึ้น และบางงานต้องการกำลังคน และไม่มีกรอบตำแหน่ง</p>	<p>ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน (ต่อ)			๕. ประชาสัมพันธ์รับโอนในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รับโอน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๖. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (กสอ.) สายบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯสายวิชาการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สายทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนชั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๘. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๙. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	ปัญหาในการรับโอน และไม่มีผู้โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งทำให้เกิดการรักษาการ และภาระงานต่อพนักงานเพิ่มขึ้นและบางงานต้องการกำลังคนและไม่มีกรอบตำแหน่ง	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>การส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจของ องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพ ตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคน เก่งขององค์กร ๓. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่ง งานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม คุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณของ อบต.ค่ายบางระจัน ๕. การพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการ ทำงาน อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ของโรค ระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่ สามารถจัดกิจกรรม หรือเข้าร่วมการ สัมมนาได้</p>	<p>ควรส่งเสริมให้พนักงาน ทุก ตำแหน่งได้รับการ อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานผ่าน ทางระบบออนไลน์</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	งบในการดำเนินงานค่อนข้างจำกัด เนื่องจากจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก	๑. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติมและปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัย ๒. เสนอแนะให้มีการนำระบบแอสกนลายนิ้วมือแทนการลงชื่อ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการ ส่งเสริมความก้าวหน้าขอ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และ สมรรถนะในทุก โอกาส สร้าง ช่องทางการสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ</p>	<p>๑. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทน พิเศษ</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน พิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สถานที่ในการทำงาน ค่อนข้างจำกัด</p>	<p>๑. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือ โซเชียลมีเดียต่าง ๆ เป็นต้น ๒. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีเหมาะสม กับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	๑. กิจกรรมหิ้วปิ่นโตเข้าวัดและฟังธรรม ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ วัดประดับ ไตรมาสที่ ๓ - ไตรมาสที่ ๔ วัดขุนสงฆ์	การแพร่ของโรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมรวมกลุ่มได้	๑. ควรให้พนักงานทำกิจกรรม จิตอาสาเพื่อสร้างความสามัคคี ภายในอบต. โดยเว้นระยะห่างตามมาตรการ

จัดทำโดย
งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบางระจัน
ตุลาคม ๒๕๖๔