

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอลือชัยบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
<p>๑. ด้านการสรรหา</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคกก. และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔</p> <p>- ประกาศรับสมัครเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างใน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เมื่อเดือน มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	<p>๑.๕ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๖ การลงระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p>	<p>- ไม่มีการดำเนินการ</p> <p>- มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการลงระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <p>- มีการบันทึกข้อมูลคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบล ในระบบทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล (ก.พ.๗)</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ</p> <p>๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมมาสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- ดำเนินการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนา
๓. ด้านการรักษาไว้	<p>๓.๑ จัดทำ ดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม</p> <p>๓.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>๓.๓ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>๓.๔ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- เผยแพร่แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ในทุกสัปดาห์</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวให้แล้วเสร็จ ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	<p>๓.๕ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม รับผิดชอบต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการท้องถิ่น และขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เรื่อง กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน การบริหารและการมอบหมายการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรากำลังคน
 - ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างามมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบแผนอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
 - ๒.๑ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน
 - ๒.๒ การโอน/ย้าย ตำแหน่งบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่าง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร
๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
 - ๔.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร
๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร
 - ๕.๑ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน
 - ๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับภาระงาน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
 - ๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางช่องทางการสื่อสารต่างๆ
 - ๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. ด้านการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน
 - ๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
 - ๔.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ
 - ๔.๒ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีการมาตรการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม
๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - ๕.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง