

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสุมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
1) ด้านการสรรหา				
1.1)การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	-เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ	-แผนอัตรากำลัง 3 ปีและแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของ อบต.ศรีสมเด็จ	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	-มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
1.2 การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	-เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกเกษียณอายุหรือโอน	-จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	-รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน60 วันให้จังหวัดทราบ เพื่อขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างและรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรากำลังที่ว่าง	-มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
2) ด้านการพัฒนา 2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุกสายงานและทุกระดับ	-แผนพัฒนาบุคลากร -ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	-จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	-เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง
2.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบE-Learning	-เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไปและเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง	-องค์ความรู้ของพนักงานบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	-ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	-บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	-แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	-จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้ใต้บัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว	-ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
1) ด้านการพัฒนา 2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุกสายงานและทุกระดับ	-แผนพัฒนาบุคลากร -ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	-จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	-เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง
2.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบE-Learning	-เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไปและเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง	-องค์ความรู้ของพนักงานบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	-ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	-บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	-แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	-จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้ใต้บัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว	-ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
3) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ 3.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 3.2 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอและสามารถตรวจสอบได้ 3.3 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลา - เพื่อยกย่องชมเชย บุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน - เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น - พื้นที่ในการทำงานเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม - สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกอบางครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงานโต๊ะ ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day	- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง - บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร และจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก - บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ 4.1 จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพและความโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่าง เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	-ไม่มีการร้องเรียนการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	-ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	-ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน /เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

