

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑) ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจงานของ อบต.บึงกระจับ</p> <p>- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุง ของ อบต.บึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์</p> <p>- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- รายงานตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบ เพื่อ ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน</p> <p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในกรอบอัตร่าที่ว่าง</p>	<p>- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับ อัตรากำลังเดิมที่มีอยู่</p> <p>- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒) ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย ระบบ E-Learning</p> <p>๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุก สายงานและทุกระดับ</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบรมที่ บรรลุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ในระบบ E-Learning เพื่อ พัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไป และ เนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>- องค์ความรู้ของพนักงาน เทศบาลบรรลุใหม่ และ ความสามารถในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง</p> <p>- แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุก คน และระดับคะแนนเมื่อ สิ้นรอบ การประเมิน</p>	<p>- จัดโครงการฝึกอบรม ภายในหน่วยงานและ ดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตาม สาย งาน</p> <p>- ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมให้บุคลากรบรรลุ ใหม่ทุกคนเรียนรู้=และ พัฒนาตนเองอย่าง สม่าเสมอ</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p>	<p>- เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ก่อน/ หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่เข้ารับการ ฝึกอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงาน และเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงาน น้อยลง</p> <p>- บุคลากรให้ความสำคัญกับการ พัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผล การ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ดำเนินการพัฒนาตามความ เหมาะสม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ</p> <p>๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๓ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ ตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- เพื่อยกย่องชมเชย บุคลากร ผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่น และกระตุ้นจูงใจ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อให้ บุคลากร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิต และคุณภาพการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น</p> <p>- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เสวนทางความก้าวหน้าสายงาน ให้บุคลากรทราบ พร=อมทั้งแนะนำ ให้คำปรึกษา</p> <p>- พิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคน อย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะ ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p> <p>- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้=กับองค์กร และจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก</p> <p>- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ ๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต.ปึง กระจับ ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบ อย่าง มี ประสิทธิภาพ และโปร่งใส ให้บริการประชาชน ทุกคน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต. ปึงกระจับ ด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ บุคลากรทุกคนทราบและ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ องค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

-การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่Qเสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้