

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ 	<p>๑. เพื่อให้ อบต. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. เพื่อให้อบต. มีกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๔. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการดำเนินการดังนี้</p> <p>๑.มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>๒.มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และมีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๓. มีการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร</p> <p>๔. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย</p> <p>๕. มีการกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ</p> <p>๖.มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการปรับปรุงทบทวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้นเท่าใดนักเนื่องจากมีข้อจำกัดที่ต้องบริหารงบประมาณด้านบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน -จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้</p>	<p>๑. เพื่อใช้ในการบริหารผลงานให้เป็นรูปธรรม ๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลในเรื่องการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การโอนย้าย และการให้เงินรางวัลประจำปี</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จัดทำแบบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. อบต.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๒๕๖๓ -๓๑ มี.ค.๒๕๖๔) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔) ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ</p>	<p>- ทำให้ อบต. มีระบบการบริหารผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า - ไม่มีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต. มีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตร ๓. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะ</p>	<p>การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการดังนี้ ๑. มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของบุคลากร ๓. มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผน ๓. บุคลากรผู้เข้ารับการอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ๕. มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม</p>	<p>- ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ครบคลุมทุกสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจาก ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง และเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ โควิด ๑๙</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - จัดให้มีการฝึกอบรมตามสายอาชีพ - สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้กับบุคลากรในสังกัด - เพื่อรักษา คนเก่ง คนดี และมี ความสามารถให้ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าให้บุคลากรทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ - ให้คำปรึกษา - จัดให้มีการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมตามสายงานอย่าง ต่อเนื่อง ในหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งสามารถเลื่อนระดับ ให้สูงขึ้นตามสายอาชีพได้
<p>๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส - สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน กิจกรรม จิตอาสา ต่างๆ - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือ ปฏิบัติ - ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกให้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหญ้าขาว ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิ บาล ๒. เพื่อให้ผู้บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย สามารถ ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข ๓. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา จิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิต สาธารณะ ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี สร้างประโยชน์ให้แก่ ประชาชน สร้างจิตสำนึกในการ กระทำความดี รู้จัก การให้ การ เสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะ ประโยชน์ร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากร อบรมหนองหญ้าขาว ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักรักษา วินัยในการปฏิบัติราชการ ๒. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ พฤติกรรมของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -ดำเนินการโครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมและการ ปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส ประจำปี ๒๕๖๔ -สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน กิจกรรม จิตอาสา ต่างๆปี ๒๕๖๔ -จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ -ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใน สังกัดรับทราบประมวลจริยธรรม ข้อข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และถือ ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> -พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัยของ ข้าราชการ มากขึ้น มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิต อาสา ทำงานแบบมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน - จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น จัดงานเลี้ยง รับประทานอาหารร่วมกัน การออกกำลังกาย ร่วมการประเพณีในท้องถิ่น - การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในหน่วยงาน - เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน - เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒. มีการกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ๓. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ๔. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรใน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม ๕ ส. - พนักงานร่วมจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - พนักงานร่วมกันจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ - พนักงานร่วมงานประเพณีท้องถิ่น - พนักงานรับประทานอาหารร่วมกัน - พนักงานร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน - พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน - ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนตั้งใจทำงาน ทุ่มเทและเสียสละ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การบริหารงานด้านอัตรากำลัง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมในองค์กร ไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงเพียงกองหรือหน่วยงาน หรือเพียงคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนโยบายขององค์กร
- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรม/ โครงการที่ได้มีการวางแผนไว้ การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด และต้องปรับกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ผู้บริหารจะต้องรับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม มีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เล็งเห็นความสำคัญ จะส่งผลให้สามารถดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี รวมทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- ควรมีการสอบถามความต้องการของพนักงานโดยตรง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะวางแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างตรงจุด
- การพัฒนากุศลกร ควรส่งเสริมการพัฒนาการทำงาน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานควรส่งเสริมด้วยการเสริมศักยภาพ การพัฒนากุศลกรให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาองค์กร และการดำเนินงานด้านอื่น ๆ และให้สามารถเป็นทีมในการขับเคลื่อนทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ที่ยังคงมีผลกระทบต่อการทำงาน จึงต้องมีการวางแผนในการทำงานยุคใหม่ เป็นการทำงานในระบบออนไลน์หรือ Work from Home หรือสถานที่ต่างๆ รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองการทำงาน เพื่อการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด