

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)</p> <p>๑.๑ ประชุมหารือส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแผนงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๓ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>เพื่อใช้เป็นกรอบในสรรหากำลังคนสอดคล้องกับงานที่ภารกิจจัดของหน่วยงาน</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รองรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>-ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ กำหนดภารกิจงานประจำเดือน -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มเติม</p>	<p>-มีการนำผลการประชุม มาปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -แผนอัตรากำลังกำหนดโครงสร้างใหม่ เพิ่มตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนา (Development)</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>-เพื่อบุคลากรมีทักษะสมรรถนะในสายงาน</p>	<p>-การประเมินบุคลากรตามสมรรถนะของแต่ละสายงาน</p>	<p>-ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพิ่มความรู้ความสามารถให้บุคลากร</p>	<p>-มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -มีงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม -ให้บุคลากรในหน่วยงานอบรมเพิ่มความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบงาน E-learning</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน ให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>			<p>-ไม่ได้สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะ ด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>-ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ รอบการประเมินที่ ๑-๒/๒๕๖๔</p> <p>-ประเมินความพึงพอใจของ พนักงานต่อการบริหารของ ผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>-ประเมินข้าราชการส่วน ท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ รอบการ ประเมินที่ ๑-๒/๒๕๖๔</p> <p>-ประเมินความพึงพอใจของ พนักงานต่อการบริหารของ ผู้บริหารท้องถิ่น</p>
<p>๓. การรักษาไว้ (Retention)</p> <p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>-บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าและ เผยแพร่ในการประชุมพนักงาน</p> <p>-ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>-รอบการประเมิน ๑-๒/๒๕๖๔</p> <p>-การยกย่องบุคคลต้นแบบ ในการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>-บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตนเอง และพัฒนาในสายงาน</p> <p>-ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน</p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรมเสมอ ภาค</p> <p>-ยกย่องบุคคลต้นแบบ ในการปฏิบัติงานดีเด่น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)</p> <p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบและจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดความรู้ความสามารถประโยชน์สูงสุดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>๔.๓ วางระบบ การบริหารจัดการนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิด ความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนเช่นการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัดหากยังมีผลการปฏิบัติการณ์ในระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง</p> <p>๔.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดและกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด</p>	<p>-เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเลือกใช้บุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>-เลือกใช้บุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>-คำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมและตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถ</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลง</p> <p>-ทุกส่วนราชการมีคำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรมและตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถ</p>

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล/ ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล(SWOT Analysis)

จากสภาพปัญหาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล และสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงภาวะแวดล้อมภายใน และภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานะภาพของท้องถิ่น ในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อประเมินสถานะภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

๑. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท

๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

๑. ระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง

๒. ความต้องการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลง

๓. สภาพเศรษฐกิจของชุมชน ในตำบลชัยชุมพลมีเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเอง ใช้การเกษตรเพื่อเป็นรายได้หลักของครัวเรือน

ปัญหา/อุปสรรค

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย

๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ข้อเสนอแนะ

๑. กำหนดระเบียบข้อบังคับ/นโยบาย ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร

๓. จัดอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย

๔. จัดสรรงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกๆปี