

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล 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>เพื่อใช้เป็นกรอบในสรรหากำลังคนสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รองรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>-ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ กำหนดภารกิจงานประจำเดือน -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพิ่มเติม</p>	<p>-มีการนำผลการประชุม มาปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -แผนอัตรากำลังกำหนดโครงสร้างใหม่ เพิ่มตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนา (Development)</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>-เพื่อบุคลากรมีทักษะสมรรถนะในสายงาน</p>	<p>-การประเมินบุคลากรตามสมรรถนะของแต่ละสายงาน</p>	<p>-ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพิ่มความรู้ความสามารถให้บุคลากร</p>	<p>-มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -มีงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม -ให้บุคลากรในหน่วยงานอบรมเพิ่มความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบงาน E-learning</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>			<p>-ไม่ได้สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>-ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบการประเมินที่ ๑-๒/๒๕๖๕</p> <p>-ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>-ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบการประเมินที่ ๑-๒/๒๕๖๕</p> <p>-ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น</p>
<p>๓. การรักษาไว้ (Retention)</p> <p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>-บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าและเผยแพร่ในการประชุมพนักงาน</p> <p>-ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ รอบการประเมิน ๑-๒/๒๕๖๕</p> <p>-การยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>-บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและพัฒนาในสายงาน</p> <p>-ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค</p> <p>-ยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานดีเด่น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)</p> <p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบและจรรยาบรรณในการทำงาน</p> <p>๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดความรู้ความสามารถประโยชน์สูงสุดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>๔.๓ วางระบบ การบริหารจัดการนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิด ความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนเช่นการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัดหากยังมีผลการปฏิบัติการ ในระดับต้องปรับปรุงควรรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง</p> <p>๔.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดและกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด</p>	<p>-เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเลือกใช้บุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>-เลือกใช้บุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>-คำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมและตรงกับความรู้อุความสามารถ</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลง</p> <p>-ทุกส่วนราชการมีคำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรมและตรงกับความรู้อุความสามารถ</p>

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

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล อำเภอลี้บแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่	ข้อมูล/สถิติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ - คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมอัตรากำลังทั้งหมด ๔๐ อัตรา	พนักงานส่วนตำบลว่าง ๑ อัตรา
๒	การแต่งตั้ง/โยกย้ายพนักงานส่วนตำบล	ให้โอนย้าย - อัตรา รับโอนย้าย ๑ อัตรา	
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลชัยจุมพล มีบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	จำนวน ๑๔ ราย	