

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบแผนอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ	เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนอัตรากำลังคนในการรองรับภารกิจของ อบต.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การทำแผนอัตรากำลังมีการใช้โปรแกรมในการคำนวณ ซึ่งต้องใช้การเรียนรู้และความเข้าใจ	-
	๑.๒จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	เพื่อให้ภารกิจของ อบต.ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จำนวนอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมดส่วนพนักงานจ้างมีการสรรหาครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างเป็นอัตรากำลังที่ขาดแคลน ถึงแม้จะรายงานต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก็มีผู้สอบผ่านน้อยกว่าจำนวนที่ท้องถิ่นต้องการ	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๑.๓ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคคลภายนอกหรือกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ได้	เว็บไซต์การประชาสัมพันธ์	มีการดำเนินการประกาศรับบรรจุโอนย้ายเพื่อเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ได้ลงในเว็บไซต์	-	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์
๒.ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรทุกครั้ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร บางครั้งต้องใช้คณะกรรมการจากภายนอกเพื่อตรงตามตำแหน่งที่สรรหา	-
	๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่เลื่อนได้รับความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม	เอกสารประกอบการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ยังไม่มีบุคคลหรือพนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในปี ๒๕๖๔	หากมีการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ขาดแคลนต้องมีการร้องขอคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่นหรือจากข้าราชการคนละประเภท	พนักงานส่วนตำบลที่จะเลื่อนระดับที่สูงขึ้นควรได้รับการอบรมในตำแหน่งที่ต้องการจะเลื่อนระดับ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนา	๓.๑ การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔	มีการดำเนินการส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรปี ๒๕๖๔	การเข้าอบรมบางตำแหน่งมีการยกเลิกในช่วง ไวรัส โควโรนา ๒๐๑๙ ระบาด	มีการประชาสัมพันธ์หนังสือการเข้ารับการอบรมยังกองต่างๆ
	๓.๒ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สรุปผลการพัฒนาบุคลากรแต่ละสายงาน	มีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งสายงาน	การเข้าอบรมบางตำแหน่งมีการยกเลิกในช่วง ไวรัส โควโรนา ๒๐๑๙ ระบาด	มีการประชาสัมพันธ์หนังสือการเข้ารับการอบรมยังกองต่างๆ
๔.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๔.๑จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการทราบผลการประเมินทุกครั้ง	มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและไม่มีเรื่องร้องเรียนจากบุคลากร	สำหรับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เช่น พนักงานจ้าง ยังมีความไม่เข้าใจในการทำแบบประเมินการปฏิบัติงาน	ควรมีการอบรมการทำแบบประเมินสำหรับพนักงานจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจในการทำแบบประเมินและการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใสและตรวจสอบได้	คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน/พนักงานส่วนตำบล คำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน/พนักงานจ้าง/การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	มีการดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง /พนักงานส่วนตำบล มีการดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง /พนักงานจ้าง	สำหรับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เช่นพนักงานจ้าง ยังมีความไม่เข้าใจในการทำแบบประเมินการปฏิบัติงาน	ควรมีการอบรมการทำแบบประเมินสำหรับพนักงานจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจในการทำแบบประเมินและการปฏิบัติงาน
๕. ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอรวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวทางปฏิบัติ	เพื่อเป็นการกำกับดูแลความประพฤติและเป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน	ประมวลจริยธรรม	มีการดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมและดำเนินการตามประมวลจริยธรรม	-	-

ชื่อ - สกุลผู้รายงาน น.ส. กนกศรี สนิทนิษฐ์ นักทรัพยากรบุคคล