

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1) ด้านการสรรหา 1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่	- แผนอัตรากำลัง 3 ปีและแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภารกิจของแต่ละส่วน ราชการ	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับ อัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
1.2 การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุหรือโอนย้าย	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- รายงานตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างเกิน 60 วันให้จังหวัดทราบ เพื่อ ขอให้กส.ดำเนินการ สอบแข่งขัน - ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลใน กรอบอัตรที่ว่าง	- มีการวิเคราะห์/และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้าเนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ
2) ด้านการพัฒนา 2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุก สายงานและทุกระดับ	- แผนพัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	- จัดโครงการฝึกอบรม ภายในหน่วยงานและ ดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/ หลัง การพัฒนาบุคลากรพบว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยลง
2.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย ระบบ E-Learning	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุ ใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning เพื่อ พัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไป และเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง	- องค์ความรู้ของพนักงาน ส่วนตำบลบรรจุใหม่และ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	- ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุ ใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	- บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดดังกล่าว	- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับ ผลการ ปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3) ด้านการบำรุงรักษาและแรงจูงใจ 3.1 จัดทำเสนอทางความก้าวหน้าในสายงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา	- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงาน ที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง
3.2 จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร ผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่น และกระตุ้นจูงใจ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	- การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร และจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก
3.3 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทุกคน อย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน อย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้ เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ 4.1 จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบ และ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็น อัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้