

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- อบต.ท่าตูม มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี (งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ถูกต้องครบถ้วน - มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- อบต.ท่าตูม มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ควรมีการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆ ปี เพื่อปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับภารกิจราชการของงานในปัจจุบัน
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	จัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามตำแหน่งที่ว่างพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานอื่น	รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ทำให้มีผลกระทบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในมีความต่อเนื่องและเกิดความคล่องตัว และให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถโดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- มีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ไม่มีการดำเนินการ	
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- อบต.ท่าตูม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องครบถ้วน พร้อมทั้งมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงตามความต้องการ
๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ที่มี และสามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๓. ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- เพื่อให้การถูกต้องและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความผูกพันในงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงานมีความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- พัฒนานวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงไว้และแรงจูงใจ				
๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงานมีการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) และประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	- ควรมีการจัดอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดตามผลการสำรวจข้อมูล/วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร - ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมหรือฝึกอบรมพร้อมสรุปผลการดำเนินงาน
๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูล มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสามารถตรวจสอบได้	- ข้อมูลในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	- เห็นควรเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ คำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถึงกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จัก และสมรรถนะ	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและความสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต	- เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน	- มีการจัดตั้งอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและปลอดภัย - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- จัดกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องเพื่อความสัมพันธ์ในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๑. จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๒. ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	- อบต.ทำตาม จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.ทำตาม ที่ ๗๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓	- การมอบหมายงานต้องดำเนินงานตามกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมาประกอบ
๓. โครงการฝึกอบรมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล อบต.ทำตาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	- มีเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค

ด้านการสรรหา

- ปัญหาการรับโอน (ย้าย) เนื่องจากประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) แต่ไม่มีผู้ประสงค์ที่จะโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ขาดบุคลากรในการทำงาน

ด้านการพัฒนา

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ด้านการสรรหา

- ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรบุคลากรตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลไม่มีผู้ประสงค์ที่จะโอน (ย้าย)

ด้านการพัฒนา

- ตั้งงบประมาณให้เพียงพอกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ