



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช
อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๑) เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีความสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ</p> <p>๒) เพื่อเป็นการพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน</p> <p>๓) เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑) ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒) มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ฯลฯ</p>	<p>๑) มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓) บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>ควรมีการวิเคราะห์นโยบายด้านอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความ ต้องการด้านบุคลากรขององค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑) มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ	๑) มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองกำหนด ๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรลุ แต่งตั้งตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓) มีแผนและสามารถสรรหา บรรลุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔) มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	๑) หน่วยงานได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง/หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>๑) เพื่อให้อัตรากำลังเป็นไปตามแผนอัตรากำลังและโครงสร้างปัจจุบันของหน่วยงาน</p>	<p>๑) ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>๑) อัตรากำลัง เป็นไปตามแผนอัตรากำลังและโครงสร้างปัจจุบันของหน่วยงาน</p>	<p>ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑) มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒) มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓) นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ๓) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔) มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้างพนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-lass, E-office, E-plan, E-gp ฯลฯ</p>	<p>๑) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้าน IT ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน	<p>๑) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒) มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒) KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓) ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ เป็นรูปธรรม</p>	<p>คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑) เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒) เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓) เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑) จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทวราชเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒) จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) มีข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช</p> <p>๓) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>ควรมีการติดตามผล การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๒) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๑) การปฏิบัติราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑) บุคลากรในหน่วยงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	ควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑) เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่มีใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑) หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร ๒) ผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑) บุคลากรในหน่วยงานได้รับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่มีใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม อย่างทั่วถึง และมีความเท่าเทียมกัน

ปัญหา/อุปสรรค

๑. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ในบางตำแหน่งขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน

๒. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มีอุปสรรคในเรื่องข้อจำกัดของงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงาน และดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคลากรในหลาย ๆ ช่องทาง เช่น หนังสือแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์, หน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน, หน้าเพจ Face Book, กลุ่ม Line ฯลฯ

๒. ควรมีการติดตาม/ประเมินผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์
