แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบเดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านการสรรหา				
๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	-เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกเกษียณอายุหรือโอนย้าย	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบเพื่อขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในกรอบอัตราที่ว่าง	- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) ด้านการพัฒนา				
๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสายงานทุกระดับ	- แผนพัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	- จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานแลดำเนินงานจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากรพบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง
๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบ E-Learning	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไปและเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง	- องค์ความรู้ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	- ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	- บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว	- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ				
๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	- บุคลากรสามรถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา	- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มิดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง
๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	- การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก
๓.๓ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมกรทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และคุณภาพการปฏิบัติงาน	- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัดจัดให้มีแสงไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

<u>ปัญหาและอุปสรรค</u>

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

<u>ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข</u>

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้