บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

ที่ สร ๘๔๐๐๑/ **วันที่** ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยครอบคลุมด้านการปรับโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะนำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงขอรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

(ลงชื่อ)
(นางสาวณัฐธิชา สุมาลุย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)
(นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
- ทราบ/ดำเนินการตามเสนอ

(ลงชื่อ)
(นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

(ลงชื่อ)
(นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จึงขอสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้ จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ๑
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ๑
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ๑
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓
-รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕
๕. ปัญหาและอุปสรรค ๑๐
๖. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ๑๐

.....

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

"บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และเป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน"

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

๑. พัฒนา อบต. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อปท.ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อปท.ให้มีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อปท.ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อปท.ให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมให้ อบต.มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรม จริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๙. พนักงานตกแต่งสวน
๑๐. นักการภารโรง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์
๑๒. คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)
๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๗. คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)

๓. กองช่าง ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. คนงานทั่วไป (งานธุรการ)

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๖. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)
๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามยุทธศาสตร์ และกรอบมาตรฐาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงขอสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	☑ ดำเนินการ - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับที่ปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๒. กาสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้ชัดเจน	. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล	☑ ดำเนินการ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
		๒.๒ การกำหนดแนวทางปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	- ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	☑ ดำเนินการ - การประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ โอน (ย้าย) ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานตามผลการปฏิบัติงาน	☑ ดำเนินการ - ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
		๓.๒. จัดทำและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	☑ ดำเนินการ - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		๓.๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในสายงาน	- ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในสายงาน	☑ ดำเนินการ -ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๔.๑ มีการจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	- จัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ	☑ ไม่ได้ดำเนินการ	
		๔.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	- ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	☑ ไม่ได้ดำเนินการ	
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้องเป็นปัจจุบัน	☑ ดำเนินการ - บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลโปรแกรมศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR - แฟ้มประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
	๒. การสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร	๒.๑ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	☑ ดำเนินการ - แต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ - ประกาศสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะประจำสายงาน	-จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งและประจำสายงานตามผลการปฏิบัติงาน	☑ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะประหลักและสมรรถนะประจำสายงาน	
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๑ การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	☑ ดำเนินการ -ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงาน - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	☑ ไม่ได้ดำเนินการ	
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ระดับความสำเร็จของการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	☑ ดำเนินการ - การประเมินผู้บริหารประจำปี	
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน	☑ ดำเนินการ - มีการสอนงานให้กับบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	
	๕. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	- ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	☑ ดำเนินการ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		๕.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	☑ ดำเนินการ - บันทึกรายงานผลการฝึกอบรม - คู่มือการปฏิบัติงาน - แผ่นพับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
		๕.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	- ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	☑ ดำเนินการ - เผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ - การประชุมประจำเดือน - หนังสือแจ้งเวียน	
๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้แก่ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	☑ ดำเนินการ -จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอรัปชั่น - ประกาศเจตจำนงสุจริต - ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร -จัดโครงการสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมและวินัยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมและวินัยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	☑ ดำเนินการ -ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -ประกาศแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับ จริยธรรม และวินัยของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	นโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	☑ ดำเนินการ - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับจริยธรรม ค่านิยมและวินัยของข้าราชการทางเว็บไซต์ของ อบต. - จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	☑ ดำเนินการ - มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล อบต.เสม็จ - มีชมรมพนักงานส่วนตำบล	
		๑.๒ การจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	- ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	☑ ไม่ได้ดำเนินการ	
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	☑ ดำเนินการ -จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ -สอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day - ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ที่ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม	

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือขาดกำลังคนที่เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เติบโตไม่ทัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลใหม่ ที่มีอายุราชการครบตามที่กำหนด ส่วนใหญ่จะโอน (ย้าย) เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในช่วงการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่าง

๓. ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔. ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และการติดตามผลการรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตร

๕. ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่ชัดเจน

๖. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสที่ได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔. มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรงก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อ สอบถามทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอตลอดจนการติดตามการควบคุมให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร

๕. ควรมีกรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการยกย่องชมเชย การให้ของรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น และถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น