



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลतालน้ำเงิน

อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเ็น้

อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลัง การบรรจุ/แต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่าง - การสรรหาพนักงานจ้าง 	<p>เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนหาความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑. ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จาก ระดับต้น เป็น ระดับกลาง เพื่อให้ สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด</p> <p>๒. ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา สังกัด กองช่าง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ยุบเลิก กับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถ กระเช้า) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>เป็นการวางแผนอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลเ็น้ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เนื่องจากได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ของสายงานผู้บริหารไว้ จึงทำให้ อปท.ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ บ่อยครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>การสรรหาสายงานบริหาร และสายงานปฏิบัติที่ว่าง</p> <p>๑. ได้ดำเนินการสรรหาสายงานบริหารที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งเป็นอำนาจของ ก.กลาง คือ</p> <ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา <p>๒. ได้ดำเนินการสรรหาสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ</p> <ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่ง พนักงานครู (คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา <p>การสรรหาพนักงานจ้าง</p> <p>ได้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ราย</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>การสรรหาเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เนื่องจากกรมส่งเสริมฯ ได้กำหนด หลักเกณฑ์การรับโอนไว้จึงมีผลต่อการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่าง อปท. ต้องรอหลักเกณฑ์ฯ จากกรมฯ ทั้งเรื่อง การลี้ภัยและการปลดลี้ภัยตำแหน่ง การโอน (ย้าย) การสรรหาจึงทำได้ยาก</p> <p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>การสรรหาเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-ไม่มี-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองหรืออบรมในระบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกองค์กร	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>บุคลากรเข้ารับการอบรม ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง/บุคลากรต้องศึกษาจากระเบียบและเอกสาร และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมระบบออนไลน์ให้มากขึ้น</p>
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและมีเอกสารหลักฐานประกอบในการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๑๐๐ และนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน และการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง โดยเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสังกัดได้เป็นอย่างดี</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้ความสำคัญในการประเมิน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดความปลอดภัย โดยได้จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยกำหนดให้มีการร่วมกิจกรรม ๕ ส. เป็นประจำทุกเดือน โดยกำหนดให้ดำเนินการในวันศุกร์สุดท้ายของเดือน รวมถึงการร่วมกิจกรรมจิตอาสาในการร่วมกันทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ในวาระสำคัญต่าง ๆ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดความปลอดภัย และน่าอยู่ น่าทำงาน มากขึ้น	<p>ผลการวิเคราะห์ บุคลากรในสังกัดไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเท่าที่ควร</p> <p>ข้อเสนอแนะ เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกคน</p>
๕. นโยบายการสรรหาคณะบดีคนเก่ง	เพื่อให้ได้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชย และส่งเสริมให้มีการสร้างความผูกพันในหน่วยงาน และให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน	บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าจ้าง	ได้จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดให้มีการยกย่องเชิดชูบุคลากร โดยการมอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี และจัดกิจกรรมสัมพันธ์ เนื่องในโอกาสส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	<p>ผลการวิเคราะห์ บุคลากรในสังกัดมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>ข้อเสนอแนะ เห็นควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร บ่อยขึ้นกว่าเดิมในโอกาสต่าง ๆ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อมีการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	- จัดทำแผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) - อนุญาตให้บุคลากร ไปสอบแข่งขัน สอบ คัดเลือก เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น - ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลใน ระบบบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพได้	ผลการวิเคราะห์ มีการวางแผนเพื่อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายอาชีพตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่มีกำหนดไว้ ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
๗. นโยบายด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมและ การรักษาวินัย	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมี ความรู้ ความเข้าใจ เสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ เสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ไม่มีผู้ถูก ดำเนินการทางวินัย	ประชาสัมพันธ์แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงาน ทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงาน งานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการเผยแพร่ ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร ของ ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น และของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ ข้าราชการการเมือง และข้าราชการ พนักงาน จ้างทุกคน ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	ผลการวิเคราะห์ มีแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรในหน่วย รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ข้อเสนอแนะ เห็นควรการจัดกิจกรรมส่งเสริม จริยธรรม เช่น การแต่งกายด้วยชุดผ้า ไทย/ ชุดพื้นเมือง หรือสวมใส่เสื้อขาว/ หรือชุดขาวในวันพระ และมีมาตรการ รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ บุคลากรได้ถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่ง