

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวคูได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอาฮี สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการวางแผน กำลังคน การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยข้าราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. ใช้แผนอัตรากำลังวิเคราะห์ เพื่อจัดทำรอบอัตรากำลังใน ส่วนราชการ นำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผน ๒. ติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่าง ต่อเนื่อง ในการกำหนดจำนวน การปรับลด หรือเพิ่มตำแหน่ง	๑. มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน ๒. มีแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	- ควรมีการกำหนด ตำแหน่ง เพิ่ม/ลด และ ปรับปรุงตำแหน่งเพื่อให้ เหมาะสมกับภารกิจงาน ในแต่ละด้าน แต่ต้อง อยู่ภายใต้การควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล (มาตรา ๓๕)	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ก.ค. – ๓๐ ส.ค. ๖๖
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร ๒.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง	๑. มีการสรรหาบุคลากรใน ตำแหน่งที่ขาดในเชิงรุก ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ	๑. ดำเนินการสรรหาโดยยึด หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบระยะเวลาในการสรร หา บรรจุ และแต่งตั้ง ตาม ระเบียบ/หรือประกาศ ก.อบต.	- องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมี บุคลากรเต็มอัตรากำลังที่ กำหนด	- การดำเนินการแต่ละ ขั้นตอน มีระยะเวลาที่ ต้องดำเนินการ ตาม ระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่กำหนด จึงต้องมีการ วิเคราะห์ วางแผนการ สรรหาล่วงหน้า เพื่อให้ได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		มีแผนอัตรากำลัง ละเอียดสามารถสร หาและบรรจุแต่งตั้งได้ตามกรอบ		กำลังคนที่ตรงตาม ภารกิจหน้าที่และทันต่อ เวลา		
๓. นโยบายการพัฒนา บุคลากร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนและทุกตำแหน่งตาม แผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวคู มีความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการได้รับการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมีความรู้และ เกิดทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง มี ความรู้และเกิดทักษะใน ด้านการบริหาร มี คุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ได้ตามเวลาที่จังหวัดกำหนด ๒. ระดับความสำเร็จในการ รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปีตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑. มีแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ๓ ปี ที่มี ประสิทธิภาพ ๒. การดำเนินการตามแผน และ รายงาน ผล การ ดำเนินงานที่สอดคล้องมี แผนพัฒนาบุคลากร	- เปรียบเทียบผลการ ดำเนินงาน ก่อนและหลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่เข้ารับ การอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงาน และ เกิดข้อผิดพลาดในการ ทำงานน้อยลง - บุคลากรให้ความสำคัญ กับการ พัฒนาและการ เรียนรู้ด้วยตนเอง มากขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖
๔. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑. ระดับความสำเร็จในการจัด อุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และที่ ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ๒. ร้อยละ ๘๐ ของความพึง พอใจของพนักงาน	พนักงานส่วนตำบลมีส่วน ร่วมในการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนด ปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรที่มีคุณภาพ ชีวิต ที่ดีส่งผลให้เกิด คุณภาพการ ทำงานที่ดี ทำให้สามารถ ดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ที่วาง ไว้ได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างชอบ ธรรม	- เมื่อทราบถึงระดับการ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานและสมรรถนะ ของผู้บริหารและ สมรรถนะ ประจำแต่ละ สายงาน สามารถ นำมา วิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูล การพัฒนาพนักงานและ ลูกจ้าง ในหน่วยงาน ต่อไป	ไม่ใช่ งบประมาณ	<u>ครั้งที่ ๑</u> (๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๑ มี.ค.๖๖) <u>ครั้งที่ ๒</u> (๑ เม.ย.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๖)
๖. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร	๑. เพื่อให้มีมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมี มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ในด้านศีลธรรม ความ โปร่งใส การให้บริการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ การพัฒนาตนเองได้ ๓. เพื่อให้มีแนวปฏิบัติ ตามมาตรฐานทาง	- ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานคุณธรรมและความ โปร่งใสในขององค์กร	๑. โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ด้านหลักธรรมมา ภิบาล และการปฏิบัติงานตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร อบต. อาฮี เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มี คุณธรรมจริยธรรม เข้าใจ หลักธรรมทางศาสนา การ น้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน	- ความมีคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร ในหน่วยงาน ส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กร	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ก.ค. – ๓๐ ส.ค. ๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง					