

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีเพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ
๒.ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทั้งด้านพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงานที่สำคัญ</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลังคน ไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่มีมากขึ้น <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นถ่ายโอนภารกิจงานให้กับ อปท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย

<p>๓.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>๓.๑แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลวังลึก ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น</p> <p>๓.๒ให้ผู้บังคับบัญชา หมอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งที่ว่าง 	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่พบปัญหาใดๆ ในการดำเนินงานบุคลากรให้ ความร่วมมือและสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง ในด้านวิชาชีพเพื่อมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ควรมีทางเลือก ของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบ ของภาระงานบุคลากรในการที่จะนำความรู้ ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานและยังเป็นแนวทางหรือช่องทางในการ พัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น
<p>๔.พัฒนาบุคลากร ทุกสายงาน</p>	<p>๔.๑สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่ง ตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๔.๒กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง</p> <p>๔.๓ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วน ท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพใน ระบบ E-learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของ ตนเอง - การวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม ตามสายงานความก้าวหน้าซึ่งเป็นไปตาม แผนพัฒนา บุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน 	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงานของ อบต. วังลึก ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของ บุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุมในทุก สายงาน <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการ ฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

<p>๕.ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ</p>	<p>๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๕.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในการสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว ในการประชุมประจำเดือน</p> <p>- หน่วยงานมีการดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามรอบระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะเวลา โดยแล้วเสร็จเป็นปัจจุบัน</p> <p>- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลปฏิบัติงานหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม</p> <p>- มีการประกาศผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับ ดีมาก-ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ</p> <p>- มีการรับบริการตรวจสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับชุมชน หมู่บ้าน มีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <p>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมายและระเบียบ ทำให้บุคลากรบางรายอาจไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการ <u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในสิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</p>
--	--	---	--