

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาวันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลมหาวัน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติภารกิจโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงาน ตามแผนงานต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดตากกำหนด

๒.๒ การสรรหาและการคัดเลือกสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตากกำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาวัน ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสรณะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจประเป้าหมายขององค์กร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานี่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต ความถึงส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลมหาวัน อย่างเป็นระบบซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป และเพื่อให้บุคลากรมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่การบริหารจัดการ

ส่วนที่ ๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ตามมติที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดตาก ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ วันที่ ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๕
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงาน ผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้พนักงานส่วนตำบลโอน ตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดตาก ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ วันที่ ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๕ ราย นายกิตติคุณ ศิริฐานันท์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - ให้พนักงานส่วนตำบลโอน (ย้าย) ตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดตาก ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ ม.ค. ๒๕๖๖ ราย น.ส. กัญญาพัชร ญาติดอน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ - การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดตาก ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ ม.ค. ๒๕๖๖ ราย นางสุนีย์ ศิริวงศ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน - การร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ในตำแหน่งและอัตรာ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) ๑ อัตรာ ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) ๑ อัตรာ ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรာ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)			๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการคลัง (ปง/ชง) ๑ อัตรา ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) ๑ อัตรา ๗. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๒ อัตรา ๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) ๑ อัตรา ๙. ครูผู้ช่วย สาขา ภาษาไทย ๑ อัตรา ๑๐. ครูผู้ช่วย สาขา คณิตศาสตร์ ๑ อัตรา ๑๑. ครูผู้ช่วย สาขา ประถมศึกษา ๑ อัตรา
	๒.๒ การสรรหาและการคัดเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่มีการดำเนินการ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ตามที่ได้กำหนดไว้แต่ละส่วนงาน	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่ง
	๓.๒ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	ไม่ใช้งบประมาณ	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง ผ่านระบบสารสนเทศต่างๆ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความรู้ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (ต่อ)	๓.๓ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มี ผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ไม่มีการดำเนินการ
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	๔.๑ การดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ ต่อสาธารณชน	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ไม่มีการดำเนินการ
	๔.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
	๔.๓ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น	๓๕๐,๐๐๐.๐๐	- ไม่มีการดำเนินการ
๕. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ไม่ใช่ งบประมาณ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๕.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๕.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
๖. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลมหาวัน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลมหาวัน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
	๖.๓ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน	๒๐,๐๐๐.๐๐	- ยังไม่ได้ดำเนินการ
๗. ด้านสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ		- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
๗. ด้านสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ต่อ)	๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้