

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) นโยบายด้านโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง งานงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก</p> <p>๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์</p>	<p>ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์</p>	<p>ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณากำหนดแนวทาง การกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนลดการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารให้น้อยที่สุดเพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหาคนล้นงานขึ้นได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลผาสุก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามเหตุผลและความจำเป็นของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะ ในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและ ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มี ทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะใน การบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารอง องค์กรบริหารส่วนตำบลผาสุก และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวง และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ และประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของผู้เข้ารับ การพัฒนาตาม โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลภายใต้ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล องค์กร บริหารส่วนตำบล ผาสุก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>ผลสัมฤทธิ์ของ แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานมี บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ</p>	<p>กำหนดให้มีการ พัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้เป็น คนดีเน้นคุณธรรม มีสมรรถนะสูงและมี ศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นตาม นโยบาย Thailand ๔.๐ และพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ผ่านระบบ e-learning</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓) นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานและการพัฒนาระบบในอนาคต</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร อปท. ในการกำกับติดตาม เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการต่าง สามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและวิธีการประเมิน</p> <p>๓. เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง</p> <p>๔. เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง</p> <p>๗. เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท/ระดับการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นไปตามประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>ผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย</p>	<p>ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ อปท. ควรให้พนักงานทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วม อย่างอิสระมากกว่า ปัจจุบันเพื่อสะท้อน ให้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลดช่องทางการประเมินโดยกลุ่มพรรคพวก</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓) นโยบายด้านสวัสดิการ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก พึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก มีวัตถุประสงค์การประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เรียบร้อย</p>	<p>เพื่อเพิ่มช่องทางการส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดในการเปลี่ยนเส้นทางสายอาชีพ</p>

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยเพิ่ม IT ช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อช่วยลดการใช้งานลูกจ้าง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ค่างานที่แท้จริงได้ เพิ่มการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน
๒. กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและบูรณาการการพัฒนาเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน
๓. ให้มีคู่มือ/หลักสูตรภาคบังคับในการเข้าสู่ตำแหน่งและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร (ด้านดิจิทัล) ที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐