

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลวัด อำเภอเมืองยะรัง จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของพนักงาน อบต.วัด</p> <p>- เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สะดวกในการใช้งาน</p>	<p>- ความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างหรืออัตรากำลังในปี ๒๕๖๔</p> <p>- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>นำเสนอการปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ ภาระงาน และอัตรากำลังโดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.ปัตตานี - ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-การประชุมเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนอัตรากำลัง</p> <p>- ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล</p>
<p>๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการ ในตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ทั้งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ</p>	<p>- เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>- เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์รับโอน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>- ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่งนายช่างโยธา</p> <p>๒.ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- สายงานผู้บริหารดำเนินการรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาในตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๒.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>- ผลการสรรหาและเลือกสรร ปรากฏว่าไม่มีผู้ เข้ารับการสรรหาผ่านเกณฑ์</p>	<p>-ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. สอบแข่งขัน หรือ ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารไม่มีผู้มาบรรจุ เนื่องจากผู้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือสรรหามี จำนวนน้อย</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p>	<p>- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร</p> <p>- เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา</p>	<p>- ระดับ ความสำเร็จ ของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>- ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมพัฒนา ความรู้จากบุคลากรทั้งหมด</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผน</p> <p>-ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>-ต้องมีการประเมินความคุ้มค่าทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการอบรม</p>
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>๔.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายละเอียด ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การเลื่อนระดับ เลื่อน เงิน เดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจและนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งมาใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง</p>	<p>- ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินที่อยู่ในระดับ ดี ขึ้นไป</p> <p>-ร้อยละความเข้าใจถูกต้องของแบบประเมินที่มีการทำข้อตกลงระหว่าง ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชามีการประเมินบุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ</p> <p>- ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการใน ความรู้ทักษะสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- ผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินและผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษากับผู้ที่มีความรู้</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๕.๑ หน่วยงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๕.๒ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกย่อง ชมเชย บุคลากรดีเด่น</p>	<p>- ร้อย ละ ของ การ จัด สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ และปลอดภัย</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เช่นคอมพิวเตอร์ ไว-ไฟ</p> <p>- จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย</p> <p>-จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</p> <p>-พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง</p>
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๖.๑ จัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม หลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรใน ทุกสายงาน ทุกระดับตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรได้ บังคับบัญชา</p>	<p>-ความสำเร็จของบุคลากรที่มีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p> <p>- ความมุ่งมั่น ตั้งใจของผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย</p>	<p>-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.วัด</p>	<p>บุคลากรอบต.วัดขาดความรู้ความเข้าใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานของตนเอง/ สอบถามจากนักทรัพยากรบุคคลหรือเข้ารับการฝึกอบรม</p>