แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งไก่ อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. ด้านการสรรหา				
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาคกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโสม อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนทุกๆ ๓ปี
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<u>สรรหาและเลือกสรร</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ -ตำแหน่งผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการทำงานล้นมือ ซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา และขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การ มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	<u>ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร</u> ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ - ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา นายกิตติศักดิ์ คันธี วุฒิการศึกษา ปวส.ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างก่อสร้าง ม.เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ	แผนพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ลำตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานได้.	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวกน้ากับบุคลากรในทุกตำแหน่ง	-บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-leaning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	- ส่งเสริมให้เกอดการเรียนรู้ในทุกๆตำแหน่ง งานภายในองค์กร

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ				
.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานไปให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร	บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นตามหลักเกณฑ์และระยะเวลากำหนด	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ	เสริมสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน ๑๐๐%	หน่วยงานเนินงานการปรับปรุงดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา.	เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ การจัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรมความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในการประเมินผลในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกันกองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ถูกต้องครบถ้วน	- มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และดำประเมินผลการปฏิบัติ จนถึงคณะกรรมการกันกองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- จัดทำประกาศหลักดกณฑ์การแระเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโสมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติสม่ำเสมอ	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี	-ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างตวามรู้ในด้านประมวลจริยธรรม