

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๖	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	เพื่อรองรับภารกิจ ของ อบต.บางเสาธง	จำนวนบุคลากรที่ เพียงพอกับภารกิจ งาน	รายงานตำแหน่งบริหารว่างเกิน ๖๐ วัน ให้จังหวัดทราบ เพื่อขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน ตำแหน่งสาย วิชาการ และปฏิบัติการ ดำเนินการส่งเรื่องให้ กสธ. สอบแข่งขัน	วางแผนการดำเนินงาน และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ ของ อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง	เพื่อแต่งตั้งตาม ตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลังที่ ต้องการ	มีบุคลากรเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่ง	ดำเนินการประกาศสรรหาตำแหน่งโดยรับโอนพนักงาน ส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อดำรงตำแหน่งว่างตาม อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้ (๑) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๒) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๓) ตำแหน่ง นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก. (๔) ตำแหน่ง นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก. (๕) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๖) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๗) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๘) ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. (๙) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑๐) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก.	มี การ วาง แผน การ ดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากต้องใช้เวลา ในการดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ดำเนินการ
๓.ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกคนตามระดับคะแนน เมื่อสิ้นรอบการประเมิน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประเมินด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงาน โดยกำหนดการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการ พัฒนาความรู้ความสามารถ	ไม่ใช้งบประมาณ
๔. ด้านการส่งเสริม ยึดมั่นในคุณธรรม	เพื่อเสริมสร้างและ สนับสนุนให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ และ โปร่งใสให้บริการ ประชาชนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่	ดำเนินการประกาศประมวล จริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ
๕. ด้านการพัฒนา บุคลากร	เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุกสายงาน ทุกระดับ	การพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม สายงาน	เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรที่เข้า รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

๖. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างความ มั่นคง สร้างขวัญและ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความพึงพอใจ ให้บุคลากร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ ให้ปลอดภัย จัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ มีเงินรางวัล ประจำปี	บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิด คุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ได้	ไม่ใช้งบประมาณ
--------------------------------	---	--	--	--	----------------

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้ง ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าหรือเตรียมการล่วงหน้าไว้ เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา หรือการย้ายเปลี่ยนแปลงสังกัดเพื่อหาประสบการณ์ ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่าย หรือภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งแทน อัตรารว่างได้อย่างต่อเนื่อง

- ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid ๒๐๑๙) ยังต้องเฝ้าระวัง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป จึงควรปรับแผนเพื่อความเหมาะสมตามห้วงเวลา และนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาปรับใช้