

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
๑ . ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	การวางแผน การวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ - การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกตามแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) และ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ๑. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรากำลัง นายอรรถราช บุตรเทศ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ตั้งแต่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง อบต.สีสุก ที่ ๒๘/๒๕๖๔ ลว. ๑ ก.พ.๖๔ ๒. ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ ราย
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	สนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความประสงค์ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ อบต.สีสุกส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒ ของสายงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ</p>	<p>จัดทำผังความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งว่า จะได้เลื่อนระดับเมื่อใด หรือ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างไรบ้าง</p>
<p>๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานในส่วนของค่าเป้าหมายว่าปีนี้จะทำงานอะไรบ้าง มีแผนการปฏิบัติงานที่จะวัดออกมาว่าสำเร็จหรือไม่อย่างไร (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๑) และประเมินในส่วนของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๒) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ) สมรรถนะประจำผู้บริหาร (๔ สมรรถนะ) สมรรถนะประจำสายงาน (๒๒ สมรรถนะ) ซึ่งตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ส่วนที่ ๕ ของแต่ละรอบการประเมิน ได้กำหนดให้ว่าหลังสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดกิจกรรมในการพัฒนางาน/สมรรถนะของผู้รับการประเมินในรอบการประเมินถัดๆไป โดยอาจเลือกงาน/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือเลือกงาน/สมรรถนะที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต หรือที่ต้องการพัฒนาตามความสนใจส่วนตัว</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อ</p>	<p>มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำคู่มือ/แผนพับ/เอกสารประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรเป็นประจำ ๒. ปรับปรุงเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลสิสุก (www.sisuk.go.th) ให้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ทันสมัย เช่น ในเว็บไซต์มีหัวข้อ “การจัดการความรู้ อบอุ่น.สีสุก” “หลักเกณฑ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
๗. ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการ รักษาวินัย	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้ บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มีอาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”	มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม ดังนี้ ๑. มีการนำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับกับพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๒. จัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน ๓. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม ๔. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามประกาศจริยธรรม ๕. มีกิจกรรม/โครงการ ตามประกาศจริยธรรม ๖. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของ ข้าราชการ/พนักงานจ้างในสังกัด

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้แก่

๑. เนื่องจากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ยังมีการแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่อง มีผลทำให้โครงการฝึกอบรมต่างๆ ไม่สามารถดำเนินการได้ หน่วยงานจึงส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้น้อยลง
๒. ข้าราชการของหน่วยงานมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีตำแหน่งว่างที่ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของคณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และบัญชีสอบคัดเลือกของคณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จึงไม่สามารถรับโอนข้าราชการได้

ข้อเสนอแนะ

จากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงควรมีการปรับรูปแบบการประชุม การฝึกอบรม เพื่อลดความแออัดในสถานที่ด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ฝึกอบรมทางไกลผ่านทางเทคโนโลยีทางแอปพลิเคชัน (Application) เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ