

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน - แผนอัตรากำลัง๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลให้เหมาะสม</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่า แยก ให้เหมาะสม</p> <p>๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด</p>	<p>๑. ผู้บริหารและ พนักงานส่วนตำบล ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องมีความ เข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่ เหมาะสมตามปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วน ตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความ เข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตร กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่ รับผิดชอบที่ เหมาะสมตาม ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแยก มีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่ง ไว้ในหน่วยงาน</p> <p>๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ สามารถพยากรณ์สิ่ง ที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้</p> <p>๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และใน อนาคต สามารถวางแผน ล่วงหน้า เกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ</p> <p>๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็น กิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการ จัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้</p> <p>๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับ หน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.)การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำแยก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี	๑. ร้อยละ ความสำเร็จของการ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร กรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบที่ เหมาะสมตาม ปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการตามแผน อัตรากำลังปี	๑. การจัดทำแผนกำลัง เป็น กิจกรรมเชื่อมโยงระหว่าง จัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้	
๓.)การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นการ ปรับปรุงงาน ๒. เพื่อทราบว่าบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เพียงใด ๓. เพื่อเป็นการประเมินพัฒนาอาชีพของ บุคลากร ๔. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี ๕. เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์กร ๖. เพื่อให้เห็นสภาพปัญหาและอุปสรรคใน การทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง ระบบ และพัฒนาบุคลากร	๑. พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ในสังกัด ประเมินไม่ ต่ำ กว่าระดับ ดี รอบการประเมิน ครั้งที่๑ ๑ ต.ค.๖๔-๓๑มี.ค. ๖๕ ครั้งที่๒ ๑ เม.ย.๖๕-๓๐ก.ย. ๖๕	๑. บุคลากร สามารถปรับปรุงงาน ได้มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตาม มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ๓. บุคลากรมีการพัฒนาทางด้าน สายอาชีพ ๔. มีการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี ๕. มีการพัฒนาทักษะ และ สมรรถนะของบุคลากรให้สามารถ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ๖. สามารถเห็นสภาพปัญหาและ อุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงระบบ และ พัฒนาบุคลากร	
๔.)การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	๑. เพื่อให้ประชาชนได้รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีสืบต่อกัน ๒. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม	๑. ประชาชนได้รักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีสืบต่อกันเพื่อ ส่งเสริมกิจกรรมทาง ศาสนา วัฒนธรรม ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประชาชนได้รักษา ขนบธรรมเนียมประเพณีสืบต่อกัน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม	
๕.)การพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน ๒. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	๑. คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐	๑. คณะผู้บริหาร พนักงานส่วน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง มี ศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖.)การสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่อไป</p> <p>๒. เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่การบริหารจัดการงานบุคคลแก่ คณะทำงานหรือข้าราชการที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถนำระบบ ไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๔. เพื่อให้ตรงตามตัวชี้วัดตาม PMQA ที่กำหนดไว้</p>	<p>๑. เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลร้อยละ๑๐๐</p> <p>๒. เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ร้อยละ๑๐๐</p> <p>๓. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่การบริหารจัดการงานบุคคลแก่ คณะทำงานหรือข้าราชการที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถนำระบบ ไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ร้อยละ๑๐๐</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลมีแนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ</p>	
<p>๗.)การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p>	<p>๑. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและเชิดชูเกียรติคุณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้เป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติงานดี ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติงานดีตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ร้อยละ๑๐๐</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติงานดีตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๘.)การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของ ประชาชน รวมทั้งมีความสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วน ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มี ประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน</p>	<p>๑. บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วน ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑.บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของ ประชาชน รวมทั้งมีความ สมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วน ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธี ดำเนิน การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มี ประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา.....การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงรับสิ่งใหม่ๆ.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขสร้างแรงจูงใจและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เช่นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน.....