

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลยม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น - เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๔ อัตรา ให้มีเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม	- ร้อยละของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีความ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้อง - ร้อยละของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีความ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้อง	- แผนอัตรากำลังแล้วเสร็จและประกาศใช้แผน เมื่อ ๑๗ ก.พ.๖๔ - แผนอัตรากำลังแล้วเสร็จและประกาศใช้แผน เมื่อ ๑๖ เม.ย. ๖๔	

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - สรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่โอน (ย้าย)ไป และเพื่อสรรหาบุคคล มาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจ ของ อบต.	- อัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ตามแผน อัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๓ อัตรา ตามคำสั่ง อบต.ยมที่ ๑๙๕/๒๕๖๔ ลว. ๓๐ ก.ค.๖๔ ๒. ดำเนินการรับโอน น.ส.สุทธิพรรณ จันทะยอด มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ยม ที่ ๓๓๑/๒๕๖๔ ลว. ๒๖ ต.ค.๖๔ ๓. ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ในการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของ พนักงานฯ ให้ บรรลุเป้าหมายใน การปฏิบัติราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ๒. เพื่อประกอบการพิจารณาการ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี ๓. การพัฒนาข้าราชการ	- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	- เลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วน- ตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้วเสร็จ จำนวนร้อยละ ๑๐๐	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร พนักงาน ของ อบต.ยม มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ ราชการที่บัญญัติไว้	- คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	- คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม การอบรมทุกคน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ประเภทบุคคลภายใน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- เพื่อสรรหา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหาร- ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ผู้ได้รับการคัดเลือก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ น.ส.มลิยา ภูผาอินทร์ และ นายทวีศักดิ์ บุรพาวิจิตรนนท์	
๖. การพัฒนาบุคลากร - แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วน ตำบล เข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ องค์การบริหารส่วนตำบล เข้ารับการ อบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓	

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- เพื่อให้บุคลากรมองเห็นถึง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบกับได้รับ ทราบถึง หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน และการ สับเปลี่ยนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม แลเพื่อ กระตุ้นให้บุคลากรมีการการ พัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จใน อาชีพ รวมทั้งเป็นการดึงดูด จูงใจ ให้ บุคลากรที่มีความสามารถให้ อยู่กับองค์กรต่อไป	- พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- คู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ฉบับ	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Work Place)	- เพื่อสุขภาพและความปลอดภัย ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ลด อุบัติเหตุและเป็นการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	- พนักงานผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้มาติดต่อ ราชการ มีความปลอดภัย	- อาคารสถานที่ ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม ตลอดจนมีการปรับปรุงภูมิ ทัศน์ให้สวยงาม ร่มรื่น	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การกำหนดอัตรากำลังในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ไม่สะท้อนค่างานที่แท้จริงของส่วนราชการ
๒. การสรรหาผู้ปฏิบัติมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง โดยประกาศรับโอนแล้ว แต่ยังไม่ผู้สนใจยื่นความจำนงค์มาดำรงตำแหน่ง

ทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๓. พนักงานผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด
๔. แผนงานหรือกิจกรรม ในการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม ยังมีความล้าหลังและไม่ทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
๕. สถานการณ์โควิด-๑๙ ส่งผลให้ ไม่สามารถดำเนินการส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหน่วยงานต่างๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากรได้
๖. พนักงานขาดความสนใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
๗. การปรับปรุงอาคารสถานที่ที่มีความล่าช้า เนื่องจากดำเนินการสำรวจในการปรับปรุงปีละ ๑ ครั้ง ทำให้งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ ต้องรอดำเนินการในปีถัดไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ควรมีการตรวจสอบและพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่แท้จริงในแต่ละส่วนราชการ
๒. รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อให้สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. ควรดำเนินการร้องขอให้ท้องถิ่นจังหวัด/หรือท้องถิ่นอำเภอ ดำเนินการจัดจัดฝึกอบรมวิธีการจัดทำแบบประเมินที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด
๔. ควรมีการปรับปรุงแผนงานหรือกิจกรรมในการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
๕. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรระหว่างปี และให้พนักงานผู้ปฏิบัติเข้ารับการอบรมทางช่องทาง Social media
๖. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงานในความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง
๗. ควรดำเนินการสำรวจอาคารสถานที่ทุกๆ ๓ เดือน เพื่อให้ดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณนั้นๆ