รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบายผงการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมอย่างเหมาะสม -เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง จัดทำกรอบอัตรากำลังในในแต่ละส่วนราชการต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล -ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕	-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการมีความชัดเจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารงานบุคคล

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๒.การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ๕ของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินการไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	-การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล -การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง -การสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	-ไม่ข้าราชการใหม่มาบรรจุ	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใสความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม -ได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบายผงการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมิลผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลโสมเยี่ยม -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างบังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน

ประเด็นนโยบายผงการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๔.ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและรักษาวินัย	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการคุณธรรม แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของบุคลากรในองค์กร	-ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด	-จัดทำประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานองค์การบริหารตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารตำบลโสมเยี่ยม -พนักงานส่วนตำบล และพนักงานปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	-เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งและเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจกับองค์กร	-ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และผลการปฏิบัติงานดีสำเร็จทันเวลาที่กำหนด เกิดการทำงานเป็นทีม	-จัดทำโคครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม องค์การบริหารตำบลโสมเยี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
			-จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับผู้บริหาร พนักงานคุณธรรม องค์การบริหารตำบล พนักงานจ้างทุกคน	-บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			-ประกาศรายชื่อพนักงานคุณธรรมองค์การบริหารตำบลพนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน	-ดำเนินตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
			-ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน อบต. พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสีย	-บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และจิตใจสาธารณะ
			-จัดกิจกรรม Big Cleaning day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด	-บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคีและยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
๖.การพัฒนาบุคลากร	-เพื่อมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม -เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต. -เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และของจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้มาปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	-จำนวนบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปี
๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีวิธีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงาน อบต. มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน -มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ปรับปรุงความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรมมจิตอาสา -สวัสดิการพนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด	-ควรปรับปรุงสถานที่ที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ -มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน

๒. การสรรหาองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตรามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในกรพัฒนาตนเอง หลังการอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้ที่ได้มาอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑.ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒.ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้คตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓.ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๔.ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน