



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแบ่ง)

๒. ด้านการสรรหาคandidate ที่เก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในองค์กร

การสรรหาและการสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอนการย้าย การคัดเลือกโดยการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ(Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ |
|----------------------------|---|---|--|
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง | -วางแผนอัตรากำลังคน โดยการคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานองค์การ | - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับทบทวนและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง โดยจัดทำประเมินการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง |
| ๒. ด้านการสรรหา | -สรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด | - สรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่างตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ | -ไม่มี |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|---|--|---|
| ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร | สรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนการย้าย การคัดลอก โดยการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> - รายงานการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามประกาศ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ - คำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยา ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี | -การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ไม่มีผู้เรียกมาบรรจุที่ อบต. |
| ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร | ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม - มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมประจำเดือนพนักงาน - พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้ โดยจัดทำคู่มือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านต่าง ๆ | ควรส่งเสริมให้พนักงาน ทุกตำแหน่งได้รับการ อบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน |
| ๕. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน | มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานนำระบบตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่ | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส | ไม่มี |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|-------------------------------|
| | สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป | - มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกเดือน โดยการประชุมประจำเดือน | |
| ๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน | ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | - จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และกล่าวคำปฏิญาณตน ในวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ อาคารอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง - จัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง | ไม่มี |
| ๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน | - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ - บันทึกแจ้ง ให้จัดทำแบบประเมินคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา | ไม่มี |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|---|---|--|
| <p>๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | <p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จัดซื้อครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม - ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการปฏิบัติงาน - เบิกค่าตอบแทนล่วงเวลาในการปฏิบัตินอกเวลาราชการ มี - - - ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านต่าง ๆ นโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ | <ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เพียงพอ |