

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี /ปรับปรุงแผน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภาระกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้ อบต.นาภู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.นาภู มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู	- อบต.นาภู มีการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงแผน) โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้ ๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕	- ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับสวนราชการในปัจจุบัน

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑.๒ จัดทำและดำเนินการตาม แผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	- การสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจงานที่มีจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ๆ ตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.นาฏ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑๓ คน
ลูกจ้างประจำ	- คน
พนักงานจ้าง	๑๒ คน
พนักงานจ้าง (เงินอุดหนุนทั่วไป)	๑ คน
ข้าราชการครู (เงินอุดหนุนทั่วไป)	๔ คน
รวม	๓๐ คน

๓. ปัญหาและอุปสรรค

การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในบางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถหาคนงานบรรจุได้ซึ่งขอใช้บัญชีของ กสธ. และประกาศรับโอน เช่น ตำแหน่งด้านกองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายการเงิน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ด้านกองช่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำเป็น การรวมพลังของทุก ภาคส่วน เพื่อสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้วควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามา เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่ เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมใน เวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ