



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>1.นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลเล็งได้ มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงาน ให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเล็งได้ -เพื่อเป็นกระบวนการใน การคาดการณ์ความ ต้องการและตอบสนอง ความต้องการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ องค์กรมีอัตรากำลังคนตาม จำนวนคุณสมบัติ และใน เวลาที่ต้องการและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษา กำลังคนไว้ในจำนวนและ คุณภาพที่ต้องการ</p>	<p>การดำเนินการอย่างเป็น ระบบในการวิเคราะห์และ พยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธี เจาะจงให้ได้กำลังคนที่มี ความรู้ ความเหมาะสมและ เพียงพอ ทั้งในด้านจำนวน และคุณภาพ มาปฏิบัติงาน ในเวลาที่ต้องการโดยมี แผนการใช้และพัฒนาคน เหล่านั้น อย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคน ที่เหมาะสมไว้กับองค์กร อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>การปรับปรุง/แก้ไข แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วน ตำบลเล็งได้ ประจำปี งบประมาณ 2564- 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)</p>	<p>1.กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คຸ້ມกับ ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ ต้องเสียไปหรือไม่ 2.มีแผนการพัฒนากำลังคน อย่างไร เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภทระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะ เหตุใด 3. จะต้องใช้เทคนิคและ วิธีการใดในการพยากรณ์ กำลังคนจึงจะเหมาะสมและ คาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับ ความเป็นจริงมากที่สุด 4.ควรวางแผนระยะเวลา เท่าใดต่อปีหรือวางแผนทุกปี 5.การสรรหา จะกระทำโดยวิธี ใด จึงจะเหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพปัญหา การขาดแคลนกำลังคนได้ อย่างดีที่สุด</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>2.นโยบายการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้ง บุคลากร</p>	<p>1.เพื่อสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน ในองค์กร(Recruitment and Selection) 2.เพื่อใช้ศักยภาพของ พนักงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด (Utilization) 3.เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้ก้าวหน้า (Development) 4.เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่ มีความสามารถให้อยู่กับ องค์กรนานๆ (Maintenance) 5.เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success)</p>	<p>1.อัตราการครองตำแหน่ง เทียบกับอัตรากำลัง 3 ปี ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 2.ความสำเร็จในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ให้ ดำรงตำแหน่ง ตาม อัตรากำลัง 3 ปีที่ว่างอยู่</p>	<p>การดำเนินการสรรหา บุคลากรตามแผนที่ กำหนดไว้ ซึ่งได้ ดำเนินการเสร็จ เรียบร้อยแล้ว สามารถ สรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ บรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานตามที่มีอัตรา ว่างอยู่ดำเนินการสรร หาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่ มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง โดยในปี 2564 องค์กรบริหาร ส่วนตำบลเลิงใต้ ได้ร้อง ขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ใน ตำแหน่งที่ว่างให้</p>	<p>1.องค์การบริหารส่วนตำบล เลิงใต้ ได้ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบลใน ตำแหน่งที่ว่าง คุณสมบัติ เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด แต่ไม่มีผู้ยื่นความประสงค์แต่ อย่างใด 2. เมื่อพ้นระยะเวลาที่กำหนด รับโอน องค์กรบริหารส่วน ตำบลเลิงใต้ ได้ร้องขอให้กรม ส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นผู้สรรหาใน ตำแหน่งที่ว่าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
3. นโยบายการพัฒนา บุคลากร	1.การพัฒนาและการ ฝึกอบรม ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลเลิงใต้ รวมถึง หน่วยงานภาครัฐและ เอกชนจัดฝึกอบรมให้ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลประจำปีและ แผนการฝึกอบรม เพื่อให้ บุคลากรมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น และมีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	1. บุคลากรที่ได้รับการ ฝึกอบรมตามแผนพัฒนา รายบุคคล 2.มีการถ่ายทอดความรู้ ที่ ได้รับการฝึกอบรมและ สามารถนำมาปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตามระเบียบ	1.จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรครบทุก ตำแหน่ง และตาม ความต้องการบุคลากร ของ อบต.เลิงใต้ เพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ครบทุกตำแหน่ง และตาม ความต้องการบุคลากรของ อบต.เลิงใต้ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติราชการ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
4. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	<p>1.ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน และอำนวยความสะดวก ความสะดวกให้กับบุคลากร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.พัฒนาระบบและวิธีการ ทำงานเพื่อบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p> <p>3.ดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพตามหลัก คุณธรรมเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>1.บุคลากรเกิดแรงจูงใจใน การทำงาน</p> <p>2.สภาพความปลอดภัยอา ชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน</p>	<p>1.การพัฒนาเทคโนโลยี ICT เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน</p> <p>2.จัดให้มีกิจกรรม 5 ส ใน วันพุธ ทำความสะอาดใน สำนักงานเพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน</p> <p>3.มีสวัสดิการให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง สวัสดิการ รักษาพยาบาล ค่าเช่า บ้าน ค่าครองชีพชั่วคราว ตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>4.จัดให้มีน้ำดื่ม กาแฟ โอวัลติน ห้องน้ำสะอาด ไฟส่องสว่างที่เพียงพอ เครื่องปรับอากาศ ซึ่งมีผล ต่อความสุข ความพึง พอใจและเป็นแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน</p>	<p>1.สำรวจความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานอย่าง น้อยปีละครั้ง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
5. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนาพนักงานหรือ ปรับปรุงการปฏิบัติงานการ เลื่อนเงินเดือน การให้ รางวัลประจำปี ค่าตอบแทนอื่นๆและการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน เรื่องอื่นๆ	รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับ โดยการจัดทำ ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ต้นงบประมาณ เพื่อ เกิดความเข้าใจตรงกันทั้ง สองฝ่ายและยอมรับผล การประเมินร่วมกันได้โดย มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงาน การสร้างสรรค์งานใหม่ และพัฒนาคุณภาพของ องค์กร	- มีการประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ 2564และ แจ้งให้พนักงานส่วน ตำบลทราบ - มีการจัดทำบันทึก ข้อตกลงก่อนและหลัง การปฏิบัติราชการ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ หัวหน้าส่วนราชการ - การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง	- หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องประเมินด้วยความ รอบคอบ ระมัดระวัง เป็น ธรรม ไม่มีอคติต่อผู้รับการ ประเมิน เพราะเรื่อง ละเอียดอ่อนนี้สามารถสร้าง ปัญหาในการปฏิบัติงานได้	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
6. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	<p>1. เพื่อเป็นการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร</p> <p>2. เพื่อปลูกฝังและพัฒนา แนวคิดของการเป็นองค์กร ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3. เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนัก ถึงบทบาทและหน้าที่ของ ตนเองตามนโยบายการ กำกับดูแลกิจการที่ดีได้อย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p> <p>4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและดำรงตนอย่าง มีความสุขทั้งในที่ทำงานและ ครอบครัว</p>	<p>1. ปฏิบัติตามนโยบายการ ป้องกันและต่อต้านการ ทุจริตการให้หรือรับสินบน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งกฎ ระเบียบและ ข้อบังคับขององค์การ บริหารส่วนตำบลได้ โดยไม่ต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง กับการทุจริต คอร์รัปชันใน ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะโดย ทางตรงหรือทางอ้อม</p> <p>2. ไม่กระทำการใดๆที่เป็น การแสดงถึงเจตนาว่าเป็น การทุจริตคอร์รัปชัน การ ให้หรือรับสินบนแก่ผู้มีส่วน ได้เสียในเรื่องที่ตนมีหน้าที่ รับผิดชอบทั้งทางตรงหรือ โดยอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผลประโยชน์แก่องค์กร หรือตนเอง หรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>มีการประกาศ เจตนารมณ์ ไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)</p>	<p>เพิ่มช่องทางการ ดำเนินการรับเรื่อง ร้องเรียน แจ้งเบาะแส การ กระทำที่อาจทำให้เกิด ความสงสัยได้ว่าเป็นการ ทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกิด ขึ้นกับองค์การบริหารส่วน ตำบลได้ โดยทั้ง ทางตรงและทางอ้อมโดย ผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ โดยผู้ร้องเรียนจะต้องระบุ รายละเอียดของเรื่องที่แจ้ง เบาะแส หรือข้อร้องเรียน หรือหลักฐานเรื่องการ ทุจริต คอร์รัปชัน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
6. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร (ต่อ)		3. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่ เข้าข่ายการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล เล็งได้ โดยให้ถือเป็น หน้าที่ ที่ต้องแจ้งให้ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคล ที่รับผิดชอบทราบ และ ให้ความร่วมมือในการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ต่างๆ และบุคลากรทุก ระดับจะต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องนี้ด้วย ความระมัดระวัง			

ข้อเสนอแนะ

- จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเล็งได้ จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง จนทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาภายในพื้นที่ตำบลเล็งได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

ปัญหาและอุปสรรค

-