



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน

อำเภอขุนพิณ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนให้เหมาะสม - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตาม มติ ก.อบต. จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓	- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๒. นโยบายด้านการ สรรหาคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	- ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	- มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๑ คน - ทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ	- ควรดำเนินการในปีต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร	- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	- ทำหนังสือร้องขอกรมดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. นโยบายการพัฒนา บุคลากร	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.มะลวน	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.มะลวน - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.มะลวน	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.มะลวน - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพอขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการ สร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง	- พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูและพนักงานจ้างได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ - พนักงานส่วนตำบลมีการเลื่อน ระดับให้เป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่มี ประสิทธิภาพ - จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานให้ พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงาน ได้รับทราบ - มีการชมเชย ให้รางวัลบุคลากร - มีการเลื่อนระดับพนักงานส่วน ตำบลให้เป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ควรดำเนินการในปีต่อไป
๘. นโยบายด้านการ รักษา วินัย ของ บุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อรักษามาตรการในการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงาน	- พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูและพนักงานจ้างปฏิบัติตาม มาตรการของหน่วยงาน	- มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากร ในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลาย ลักษณ์อักษรและมอบหมายงาน อื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำ ความผิด แล้วเสนอให้ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ	- ควรดำเนินการในปีทุกๆ ปี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๙. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีสวัสดิการตอบแทน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการชดเชยกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน