



รายงานผลการดำเนินงานตาม
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

**สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<p>นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน การบริหารอัตรากำลังและการสรรหา</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงาน และ กรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ๔. ระบบ ประเมิน ผล การปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร ๖. ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ๑. สายงานผู้บริหาร ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑.ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๒.ข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย วิธีการที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ๑.ควรมีการปรับปรุงวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ๒.ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๕. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร ๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กร บริหารส่วนตำบลด้วยดี ๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒. วิธีการยุ่งยากซับซ้อน <ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๒. ลดวิธีการปฏิบัติงานขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ทุกระดับ

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต ๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E – learning	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒. การขาดความรู้ความสามารถของบุคลากร ๑. ควรจัดงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัย ๒. พัฒนาบุคลากรให้สามารถเข้าถึงระบบได้อย่างทั่วถึง

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<p>นโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความ ผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับ องค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน พิเศษ จัดสวัสดิการ ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตาม ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุก ระดับ</p>	<p>๑. บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัยอาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ ๔. การประเมินข้าราชการส่วน ท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๕. การประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำ คุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน พิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ นโยบายกลยุทธ์ด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๖. มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน ๗. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความ พึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มี ขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>	<p>๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒. วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง หลากหลาย</p> <p>๑. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม ออนไลน์ หรือโซเชียลมีเดีย ต่าง ๆ เป็นต้น ๒. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีความเหมาะสมกับจำนวน บุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีติดต่อ ราชการ ๓. ควรรับฟังอย่างเข้าใจและเปิด โอกาสในการแสดงออกทาง ความคิด</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงานให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเป็นธรรม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<p>๑. บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปึงหลวงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๓.-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัรัปชั่น</p> <p>๔. มีการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p>	<p>๑.ความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒.ภาระงานที่เกินขีดความสามารถ</p> <p>๑.ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม</p> <p>๒.ปรับลดภาระงานที่รับผิดชอบ</p>