

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า อำเภอคำตากกล้า จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการวางแผนกำลังคน</p>	<p>๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน</p> <p>๒.จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก และตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้ปรับปรุงถึงฉบับที่ ๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งที่ยังไม่จำเป็น รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ)</p> <p>- <u>ดำเนินการสรรหาบรรจุพนักงานส่วนตำบลบัญชี กสธ.</u></p> <p>๑.ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๒ พ.ศ. ๒๕๖๕)</p> <p>- <u>ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ</u></p> <p>๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) สังกัด กองคลัง (กระบวนการตั้งแต่เดือน ส.ค.-ก.ย.๒๕๖๕)</p> <p>-<u>ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป</u></p> <p>๑.ตำแหน่ง แม่บ้าน จำนวน ๑ ราย สังกัด สำนักปลัด</p> <p>๒.ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ราย สังกัด สำนักปลัด</p> <p>๓.ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ราย สังกัด กองคลัง (กระบวนการตั้งแต่เดือน ส.ค.-ก.ย.๒๕๖๕)</p>	<p>-ขั้นตอนด้านเอกสารค่อนข้างมากมีความยุ่งยากซับซ้อน ในการคำนวณ และการหาข้อมูล การประสานข้อมูลภายในองค์กรใช้เวลานาน และไม่ควรปรับปรุงบ่อยเพราะนั่นหมายการวางแผน ไม่มีประสิทธิภาพและไม่ควรจัดทำแผนฯช่วงเลื่อนขึ้นเงินเดือน และต่อสัญญาจ้างฯ</p> <p>-ไม่มีปัญหาอุปสรรค/ไม่มีข้อเสนอแนะ</p> <p>-ไม่ควรสรรหาช่วงสั้นงบประมาณ และช่วงเลื่อนขึ้นเงินเดือนเนื่องจากช่วงนี้มีภาระงานแต่ละกอง/ส่วนราชการต้องปิดยอด และการที่ต้องปฏิบัติงานหลายอย่างพร้อมกันจะทำให้ผลงานที่ได้ขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลไม่ดีเท่าที่ควรงานชิ้นเดิมยังเก็บเอกสารตามกระบวนการยังไม่เรียบร้อยหากต้องปฏิบัติงานชิ้นใหม่จะทำให้งานสะสมเป็นดินพอกหางหมูไม่เป็นระบบ</p>

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า อำเภอคำตากกล้า จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการวางแผนกำลังคน (ต่อ)</p>	<p>๓.รับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ๑.รับโอนตำแหน่ง รองปลัด อบต. (๒ พ.ค. ๒๕๖๕)</p>	<p>-ไม่ควรวิน (ย้าย) ช่วงเลื่อนขึ้นเงินเดือน เมษายนและตุลาคม ควรวินย้ายก่อนหรือหลังเลื่อนขึ้นเงินเดือน จะได้ใช้ยอดเงินที่เป็นปัจจุบันในการโอนย้าย.ไม่ ต้องมาแก้ไขคำสั่งซ้ำซ้อนทำให้เพิ่มงานโดยไม่จำเป็น</p>
	<p>๔.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-ดำเนินการบันทึกฐานข้อมูลในระบบบุคลากรแห่งชาติของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า เพื่อวางแผนในการใช้อัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-ปัจจุบันงานการเจ้าหน้าที่ได้บันทึกข้อมูลในระบบบุคลากร มีความครบถ้วนสมบูรณ์เป็นปัจจุบันตามหัวข้อที่จังหวัด และกรมฯกำหนดเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>-ปัญหาและอุปสรรคที่มักจะพบเจอและเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน คือการใส่ใจให้ความร่วมมือเมื่องานการเจ้าหน้าที่มีการประสานเอาข้อมูลและเอกสารจากพนักงานในหน่วยงานจึงทำให้เกิดการล่าช้าในการบันทึกข้อมูลในระบบฯ และระบบกรมฯก็มีการแก้ไขปรับเปลี่ยนเมนูบ่อย ทำให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และทำให้เสียเวลาในตรวจสอบเพื่อทำการบันทึกเพิ่มใหม่ของพนักงานแต่ละรายแต่ละตำแหน่งทั้งที่มีอยู่เดิมและบรรจุโอนย้าย สรรหามาใหม่</p>

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า อำเภอคำตากกล้า จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า</p>	<p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีระบุในแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ /นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้การพัฒนา อบรมความรู้ทั้งภายในหน่วยงานและส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรมในงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และให้มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>-ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า มีสำนักด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานต่างๆ ตระหนักถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและการให้บริการประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยความเสมอภาค และสามารถนำความรู้ที่ถ่ายทอดในที่ประชุมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p>	<p>-ไม่มี</p> <p>-ไม่มี</p>

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>-ส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า เรียนรู้ด้วยตนเองในด้านต่างๆ เน้นประโยชน์ส่วนรวม และมีการถ่ายทอดความรู้ มีการจัดมุมหนังสือเอกสารเพื่อการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าข้อมูลในด้านต่างๆ</p> <p>-จัดให้มีและสนับสนุนในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งแต่ละงานเผยแพร่ในหน่วยงานและในเว็บไซต์</p>	<p>-ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งในปัจจุบันที่มีจำนวนมากและซับซ้อนยิ่งขึ้นทำให้มีเวลาในการเรียนศึกษาค้นคว้าได้น้อยลง</p> <p>-ปัจจุบันคู่มือยังมีเป็นบางส่วน บางงานโดยปัจจุบันสร้างการรับรู้ภายในองค์กรในการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับงานต่างๆให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น</p>
๓.ด้านการประเมินผลการทำงาน	<p>๑.ดำเนินการประเมินข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในด้านผลสัมฤทธิ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ อย่างยุติธรรมและเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีความโปร่งใสในกระบวนการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน คณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตามแบบการประเมินการปฏิบัติงานราชการที่ ก.อบต.กำหนด และประเมินผลงานและความบกพร่องที่ยังมีอยู่ เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป</p> <p>-โดยการผลการประเมินฯ ที่ปรากฏผลของแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้ง ๒ รอบการประเมิน</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯและคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาตามขั้นตอนต่างๆตามลำดับ</p>	<p>-ไม่มี</p> <p>-ไม่มี</p>

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	<p>๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ การป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วน ตำบลคำตาก้า</p> <p>๔.จัดโครงการและเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ต่างๆในพื้นที่และหน่วยงานกำกับดูแลในโครงการ และกิจกรรมจิตอาสาในการดูแลและรักษา สิ่งแวดล้อม ตัดหญ้า ตัดต้นไม้และเก็บขยะ ขุด ลอกคลองกำจัดผักตบชวา ฯลฯ</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า</p> <p>-มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตขององค์กร</p> <p>-พนักงานทุกประเภททุกตำแหน่งผลัดเปลี่ยนกันเข้าร่วมกิจกรรมและ โครงการที่จัดขึ้นเนื่องจากในสำนักงานต้องมีข้าราชการพนักงานบางส่วน บางตำแหน่งที่ต้องอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนในเวลา ราชการมิให้บกพร่องต่อหน้าที่จึงต้องมีการผลัดเปลี่ยนกันไปในแต่ละ โครงการและกิจกรรมที่จัดขึ้น</p>	<p>-ไม่มี</p> <p>-ไม่มี</p> <p>-ไม่มี</p> <p>-ไม่มี</p>
๕.ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้มีความเหมาะสม และ ตรงกับความต้องการของ บุคลากร	<p>๑.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนตรงกับ ความต้องการใช้งาน มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาเพื่อสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร จัดสภาพแวดล้อม การทำงานน่าอยู่ปฏิบัติงาน จัดให้มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน มีชุดถังดับเพลิงมีสภาพพร้อมใช้งานเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน</p>	<p>-ไม่มี</p>

