

รายงานผล

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ช่วงระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด รวมทั้งระเบียบ หลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ช่วงระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและอัตรากำลัง ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- เพื่อให้สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่
- เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ผลการดำเนินงาน

- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒๕๖๕ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

วัตถุประสงค์

- เพื่อใช้ประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนค่าตอบแทน พิจารณาต่อสัญญาจ้าง เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ แต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอนฯ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงาน

- จัดทำบันทึกข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติที่ผู้ประเมินทำร่วมกับผู้รับการประเมิน ประจำปี ๒๕๖๕ ตามรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- ดำเนินการประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลฯ กำหนด ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐

๓. การส่งเสริม พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา
- เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจ ที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตำแหน่ง สมรรถนะประจำสายงาน ในงานหน้าที่รับผิดชอบ

- ผลการดำเนินงาน

- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามสายงานที่ปฏิบัติงาน

สนับสนุน ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม หลักปฏิบัติ และเข้าใจการดำเนินงานขององค์กร

- การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ เช่น หลักสูตรการบริหารงานบุคคล , หลักสูตรเทคนิค การปฏิบัติงาน การประชุมสภาท้องถิ่นฯ หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง หลักสูตรการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

๔. การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน

- การสรรหาเพื่อรับโอนพนักงานส่วนตำบล

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้มีอัตรากำลังคนเพียงพอกับความต้องการตามบทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจการงาน ในแต่ละส่วนราชการ
- เพื่อให้มีการสรรหาอัตรากำลังคน ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งสายงานที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ผลการดำเนินงาน

- ดำเนินการตรวจสอบ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- รายงานการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง
- ดำเนินการประสานรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

๕. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ในองค์กร

วัตถุประสงค์

-เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล สุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม

ผลการดำเนินงาน

- จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ
- จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
- ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม .ในองค์กร ต่อเนื่อง ทุกปี
