

รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารตำบลไพรวัน
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ได้มีประกาศ เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมุ่งเน้นด้านการยกระดับศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้ รวมทั้งยึดมั่นในหลักคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตามแนวพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพื่อจัดเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจในอนาคตที่เพิ่มมากขึ้น ที่ยากและท้าทายความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ และกำหนดแผนการอบรมและการพัฒนาองค์ความรู้ให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความ สามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันจึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ที่ได้ดำเนินการตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามประเด็นนโยบาย จำนวน ๑๐ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา การเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและการรักษาไว้ การบริหารจัดการ การส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร สวัสดิการและผลตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้ รายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาตลอดจนถึงบุคลากรทุกระดับชั้น ซึ่งจะได้ทราบถึงผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนานโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนไพรวันให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

สารบัญ

หน้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา ๑
๒. ด้านการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ๓
๓. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๔
๔. ด้านการพัฒนา ๕
๕. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและการรักษาไว้ ๖
๖. ด้านการบริหารจัดการ ๗
๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ ๗
๘. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ๘
๙. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ๙
๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๙

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ที่ได้กำหนดไว้ จำนวน ๑๐ ด้านประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา

แนวทางดำเนินงาน

๑.๑ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยทบทวนทุกปีเพื่อให้มีความพร้อมด้านบุคลากร สามารถรองรับงานตามยุทธศาสตร์และแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน โดยครอบคลุมตั้งแต่การทบทวนโครงสร้างองค์กร บบาทหน้าที่ อัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ การบรรจุแต่งตั้ง ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๑.๓ มีการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น และ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ

๑.๔ มีการประชาสัมพันธ์ลงในเวบไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๑.๕ มีการปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๑.๖ การบรรจุแต่งตั้งจะต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน

๑.๗ การออกคำสั่งการบรรจุแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้ต้องไม่ก่อนวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้รับมติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน สามารถกำหนดแนวทางการการพัฒนา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

/๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ...

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่มความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๒. มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลไพรวัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. มีการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนพิจารณาจากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่า จะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

๔. มีการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๖. การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

๗. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ประกาศ (ก.อบต.จ.นราธิวาส) กำหนด

๘. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

๙. ดำเนินการสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การรับโอน (ย้าย) จากส่วนราชการอื่น และองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันดำเนินการสรรหาเอง

/๑๐. ในปีงบประมาณ...

๑๐. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันได้ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง โดยการรับโอน (ย้าย) ผ่านช่องทางต่าง ๆ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ปัญหา อุปสรรค

๑. กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล มีอัตราตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา กรอบอัตราพนักงานจ้างว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ยังไม่มีผู้ใดประสงค์เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้ง

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๓. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานในบางภารกิจยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

๒. ด้านการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

แนวทางดำเนินงาน

๒.๑ การเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๒.๒ แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติทราบ โดยการจัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

๒.๓ มีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง ตามขั้นตอนที่กำหนด

๒.๔ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการประเมินผลงานการเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่งเพื่อความโปร่งใส

๒.๕ มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน

๒.๖ ผู้ขอรับการประเมินสามารถซักถามข้อสงสัยหรือโต้แย้งผลการประเมิน หรือตรวจสอบการดำเนินการที่ตนเห็นว่าไม่เป็นธรรมได้ทุกกรณี

๒.๗ การเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง จะต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติและความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน

๒.๘ ในการออกคำสั่งการเลื่อนระดับ/การเลื่อนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้ต้องไม่ก่อนวันที่ได้รับมติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กระบวนการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล มีความชัดเจน เกิดความเป็นธรรม

๒. เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อสนับสนุนเป้าหมายหมายขององค์กรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติครบตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด สำหรับการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

/ผลการดำเนินงาน...

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน ผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สมัครเข้ารับการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย

ปัญหา อุปสรรค

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยส่วนใหญ่ยังไม่ประสงค์สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และเข้ารับการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

แนวทางดำเนินงาน

๓.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๓.๒ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติงานงาน และประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ

๓.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปอย่างยุติธรรม

๓.๔ มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ความอุสาหะ การรักษาวินัย การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และข้อมูลการลา เป็นต้น

๓.๕ มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ พร้อมเปิดโอกาสให้ซักถาม ตอบข้อสงสัย และโต้แย้งผลการประเมินที่ไม่เป็นธรรม

๓.๖ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวันออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการปิดประกาศผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งของการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง และให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู จำนวนปีละ ๒ ครั้ง และเลื่อนค่าตอบแทน ปีละ ๑ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทน

/ปัญหา อุปสรรค...

ปัญหา อุปสรรค

ข้อจำกัดในเรื่องโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔. ด้านการพัฒนา

แนวทางดำเนินงาน

๔.๑ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

๔.๒ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานประจำปี เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับกับแผนงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงาน

๔.๓ จัดทำเส้นทางการพัฒนางาน (Training Roadmap) โดยคำนึงความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งนอกจากความรู้ในงานแล้ว ยังรวมถึงการส่งเสริมด้านจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางพฤติกรรมหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

๔.๔ การพัฒนาทักษะด้านไอที และการพัฒนาให้มีทักษะหลายด้าน เพื่อให้เท่าทันกระแส การเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอกยุคดิจิทอล

๔.๕ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การจัดการบรรยาย และวงเสวนาต่าง ๆ รวมทั้งกี่ส่งพนักงานไปปฏิบัติงานภายนอกองค์กร เพื่อนำประสบการณ์มาต่อยอดและพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดทุกราย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับอบรมพัฒนาความรู้ตามแผน สูงกว่าร้อยละ ๘๐ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความคุ้มค่าของการเข้ารับการอบรมเท่ากับร้อยละ ๘๒.๘๑

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอด และพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์

/๕. ด้านการสร้างความก้าวหน้า

๕. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและการรักษาไว้

แนวทางดำเนินงาน

๕.๑ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ วางแผนและบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ

๕.๓ จัดทำคู่มือแนวทางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเผยแพร่ผ่านเวบไซต์ภายใน

๕.๔ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

๕.๕ พัฒนาระบบบริหารผลงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายงาน การติดตามให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๕.๖ บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยมีการทบทวนให้มีอยู่ในระดับที่เหมาะสม จูงใจ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการท างานที่หลากหลาย

๒. เพื่อความมั่นคงในอาชีพ

๓. เพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน

๔. เพื่อผลตอบแทนที่สูงขึ้น

๕. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

บุคลากรมีความรักองค์กร รักษาคนดีไว้กับหน่วยงาน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. บุคลากรสายงานปฏิบัติเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๒. บุคลากรเข้ารับการสมัครเพื่อการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารที่สูงขึ้น

๓. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีการโอน (ย้าย)

๔. กำหนดให้มีเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบมีความประสงค์ในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ถึง ๑๐๐ เปอร์เซ็น

๖. ด้านการบริหารจัดการ

แนวทางดำเนินงาน

๖.๑ จัดทำระบบบริหารพนักงานออนไลน์เพื่อให้เป็นแหล่งรวมข้อมูลพนักงาน สิทธิประโยชน์ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงพนักงานสามารถแก้ไขข้อมูลของตนเองได้ โดยเผยแพร่ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์พนักงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น Line อบต.ไพรวัน, Line พนักงานส่วนตำบล, Line ข้อมูลข่าวสาร, Facebook อบต.ไพรวัน และ เวบไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน เป็นต้น

๖.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครเข้ารับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง และเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเข้ารับการบรรจุแข่งขันเป็นข้าราชการ

๖.๓ แต่งตั้งและเลื่อนระดับพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำผ่านกระบวนการตามขั้นตอนที่ระเบียบกำหนด ผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการอย่างเป็นธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ และสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม

๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๓. ประชาชนให้ความไว้วางใจในการให้บริการ

๔. องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดี

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานมีความพร้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๒. สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา การเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพครบทุกคน

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ

แนวทางดำเนินงาน

๗.๑ จัดทำข้อบังตับระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๗.๒ จัดทำและเผยแพร่สื่อให้ความรู้ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจแก่พนักงาน ตลอดจนให้พนักงานใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

๗.๓ จัดกิจกรรม โครงการอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ตลอดจนวินัยพนักงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร

๒. เพื่อเริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ

/๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์...

๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร์ ประชาชนเกิดความยอมรับ

๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

ข้อร้องเรียนของบุคลากรในการกระทำความผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด

๓. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

๔. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

๘. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางดำเนินงาน

๘.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจมาใช้ในการจัดทำแผนงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการและระบบงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

๘.๒ จัดทำกิจกรรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๘.๓ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ผ่านช่องทางสื่อและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนตอบข้อซักถามและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

วัตถุประสงค์

๑. บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานร่วมกันเป็นทีม

๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้สะดวก

๓. บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย

๔. บุคลากรมีความรักใคร่ ปรองดอง

ตัวชี้วัด

การทะเลาะวิวาท

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

๒. สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี

๓. บุคลากรอยู่ด้วยความผาสุก

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

/๙. ด้านสวัสดิการ...

๙. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

แนวทางดำเนินงาน

๙.๑ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

๙.๒ สร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ทั้งในรูปแบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินค่าตอบแทนประจำปี เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ เงินรางวัลประจำปี และค่าล่วงเวลา

๙.๓ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๙.๔ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงต้อนรับพนักงานคนใหม่ งานเลี้ยงส่งพนักงานโอน (ย้าย) งานเลี้ยงรับวันปีใหม่ เป็นต้น

๙.๕ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานมีการรับฟังความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙.๖ จัดกิจกรรม โครงการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในทุกโอกาส
๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในและภายนอก
๒. อนุญาตให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ
๓. จัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ปัญหา อุปสรรค

สวัสดิการมีไม่ครอบคลุม

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางดำเนินงาน

๑๐.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ

๑๐.๒ ปิดประกาศให้พนักงานได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย

๑๐.๓ สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๑๐.๔ จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน อย่างเพียงพอ

๑๐.๕ นโยบายการให้ผลตอบแทน ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ มีความยุติธรรม

/๑๐.๖ การส่งเสริม...

๑๐.๖ การส่งเสริมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของตำแหน่งของพนักงานในองค์กร

๑๐.๗ จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

๑๐.๘ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

๑๐.๙ เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัวรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

๒. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. สถานที่มีความสะดวก และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มเติมตามความจำเป็น

๓. บุคลากรมีความเคารพซึ่งกันและกัน

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการซ่อมแซมปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วนและเพียงพอ

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๓. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาทักษะ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน)

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการบุคลากร ยังไม่ครอบคลุม
