

รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนกำลังคน	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด ตามประกาศลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๓. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งในร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง คือ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) องค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมตามการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) องค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมตามการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ๒. จัดทำแผนปฏิบัติการสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ
๕. การพัฒนาบุคลากร	มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตามตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการอบรมความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งของตนเอง อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการไปอบรมยังสถานที่จัดอบรม หรือการอบรมผ่านระบบออนไลน์
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ดำเนินการเลื่อนระดับ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน โดยมีผลเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ๒. อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบล เข้าสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กันอย่างดี ตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม

