

สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโทกให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางไว้ เพื่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๗ ประเด็นดังนี้

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการร่วมกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระโทก ได้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างประจำเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการกำหนดทิศทางการทำงานให้มีความเข้าใจและเป็นทิศทางเดียวกันซึ่งได้มีการทำรายงานการประชุมทุกเดือน

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโทกได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้มีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และมีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ มีการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานและประชาสัมพันธ์แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโทกได้ทราบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย

๓.๑ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนร่วมงานเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้กับตนเอง

๓.๒ จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสภาพของหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ พร้อมสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จัดกิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรม ๕ ส จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกาย จัดให้มีมุมพักผ่อนและมุมกาแฟ

๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความคุ้มค่า โดยกำหนดให้มีระบบการประเมินงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ มีการติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ได้ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

๔.๒ ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบ เมษายน/ตุลาคม

๔.๓ คู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวันลาพนักงานส่วนตำบล

๔.๔ คู่มือการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

๔.๕ จ้างสถานบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาดำเนินการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการและพัฒนาให้ดีขึ้น

๔.๖ มีการดำเนินการจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของประชาชน

๕. มีความโปร่งใสในกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๕.๑ ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และพนักงานจ้าง

๕.๓ ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๕.๔ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น

๕.๕ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๕.๖ ประกาศนโยบายบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรฐานการควบคุม

ภายในครบทุกส่วนราชการ

๕.๗ โครงการคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๕.๘ ผู้รับฟังความคิดเห็น/ผู้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์

๕.๙ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารทางราชการและศูนย์รับเรื่องราวจ้าง/ร้องเรียน/ทุจริต

ประพตติมิชอบ

๕.๑๐ กิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางประกาศและทางเว็บไซต์

๕.๑๑ ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๖.๑ จัดตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมตามสายงาน

๖.๒ จำทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๖.๓ มีจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

๖.๔ จัดอบรมให้ความรู้และส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับสถาบันต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมและสรุปผลการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถเสนอผู้บังคับบัญชา

๖.๕ นำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนารายบุคคลมาเป็นข้อมูลในการจัดฝึกอบรมในปีถัดไป

๖.๖ ดำเนินการจัดทำคู่มือและแผนปฏิบัติการปฏิบัติงานต่างๆ

๖.๗ ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM)

๖.๘ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการไว้เป็นหมวดหมู่ทั้งคู่ออกสารและในเว็บไซต์ www.kratoke.go.th

๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ให้แก่บุคลากร และนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ดังนี้

๗.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS) ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน (e-plan) ระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลเบี่ยงชีพของ อปท. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)

๗.๒ บันทึกข้อมูลในศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เพื่อเป็นการรวบรวมและบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติและผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบ เมษายน ๒๕๖๑ และตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการค้นหาและจัดเก็บ