




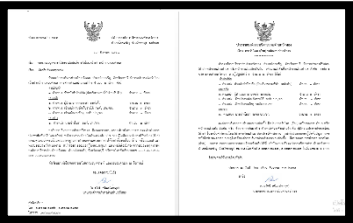
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์


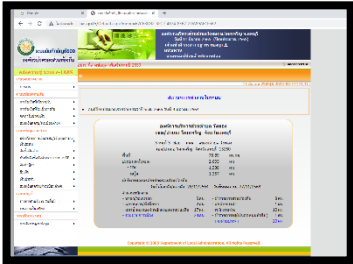
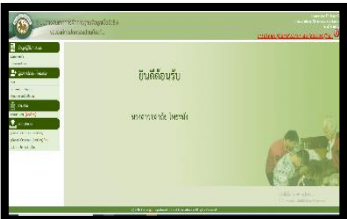
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑ งานบริหารทรัพยากรบุคคล ถูกต้องมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล อัตรากำลังมีความเหมาะสม สอดคล้อง กับภารกิจงานรวมถึง สามารถดำเนินการ ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ถูกต้องตาม กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังทอง</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	<p>การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทน ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p>
			<p>๒. การโอนพนักงานส่วนตำบลไป เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นประเภทอื่น</p> <div style="text-align: center;">  </div>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๓. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล 	
			๓. ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) 	

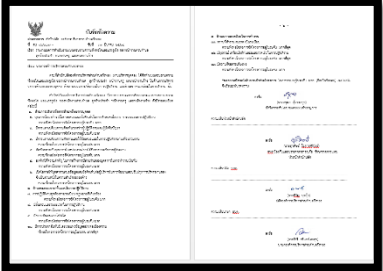
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะประสบการณ์ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามสายงาน	<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง</p> 	บุคลากรควรได้รับการอบรมซึ่งมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
			<p>๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมสายงาน</p> 	

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. จัดทำทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเป็นหลักฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหาข้อมูล</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</p>	<p>ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันทั้งในบัตรประวัติ และในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> 	<p>การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรครบถ้วนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้กับระบบการทำงาน</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ทันที</p>	<p>ร้อยละของส่วนราชการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP)  <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำฎีการระบบ e-laas  <ul style="list-style-type: none"> - ระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลเบี้ยยังชีพ 	<p>กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น</p>

มิติที่ ๓ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. องค์กรมีความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> 	<p>ควรมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจใจมาวิเคราะห์และปรับปรุงสิทธิสวัสดิการของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>๒. ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน</p>	<p>เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน</p>	<p>ไม่มีเรื่องร้องเรียน</p>	<p>การปฏิบัติงานมีการนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนเพื่อตรวจสอบและกลั่นกรองงานให้มีความถูกต้อง</p>

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน</p>	<p>เพื่อให้เกิดความแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนเพื่อรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีรวมถึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมในเรื่องความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประชุมเป็นประจำสม่ำเสมอ - มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรเป็นประจำ 	<p>๑. ประชุมมอบหมายและติดตามงานของทุกส่วนราชการ</p> 	<p>องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ ประจำองค์กร</p>
<p>๒. ประชาชนมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบราชการ</p>	<p>เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่องานบริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจต่องานบริการองค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง</p>	<p>รายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง</p> 	<p>ควรมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์และปรับปรุงงานบริการให้ดียิ่งขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การนำระบบบริหารสำนักงานมาใช้ (๕ ส)</p>	<p>เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ แวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย</p>	<p>- ร้อยละของส่วนราชการที่ดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>๑. กิจกรรม Big Cleaning Day บำเพ็ญประโยชน์ภายในอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง</p> 	<p>มีความพร้อมในด้านสถานที่เพื่อรองรับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงมีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความเรียบร้อยภายในหน่วยงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตราไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๓. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาหรือเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น