



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

บทนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2563 โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

มีนาคม 2565

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

2. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค
2. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด
3. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

1. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
2. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
3. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
4. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรนโยบายในด้านนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษางานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

1. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำการกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
2. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

5. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัดพัทลุงกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
2. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ 10 ของอัตรากำลังทั้งหมด
3. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
5. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

6. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร

กลยุทธ์

1. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้นรวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

7. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม คำนึงถึงการจูงใจสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
3. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
4. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

8. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอมได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

1. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. สำรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
3. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
4. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
5. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1. การวางแผนกำลังคน 1.1 ประชุมหารือส่วนที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแผนงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล	- เพื่อใช้เป็นกรอบในสรรหากำลังคนสอดคล้องกับงานที่ภารกิจจัดของหน่วยงาน	- แผนอัตรากำลัง 3 ปีรองรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ร้อยละ 90	- ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ กำหนดภารกิจงานประจำปีเดือน - จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566 เพิ่มเติม ฉบับที่ 1	- มีการนำผลการประชุมมาปรับปรุงการจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี - แผนอัตรากำลังกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่ม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 2.1 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งที่ว่าง 2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อสรรหาบุคลากรบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง	- ไม่มีบุคลากรบรรจุและรับโอนตามตำแหน่งที่ว่าง	- หนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์การรับโอน (ยาย) พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง / รายงานให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหา	- ไม่ได้บรรจุแต่งตั้งเนื่องจากมีผู้สอบผ่านไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.1 การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2 การจัดทำบันทึกข้อตกลงตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ 3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน 3.4 การแต่งตั้งคณะพิจารณาผลการปฏิบัติงาน 3.5 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเปนครรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ 3.6 การติดตามผลการปฏิบัติงานในการประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำเดือน	- เพื่อประเมินการปฏิบัติงานโดยตรงไปตรงมาและเกิดความเปนครรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเปนครรรม	- จัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำบันทึกข้อตกลงรายบุคคล - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน - คำสั่งเลื่อนชั้น อบต.ป่าพะยอมรอบการประเมินที่ 1-2/2564 - จัดการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการจัดทำบันทึกข้อตกลง และทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - ประชุมกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - ประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งเลื่อนชั้นบุคลากร - มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน 4.1 แจงให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการสวนทองถิ่น และขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการสวนทองถิ่น 4.2 โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงานต่างๆ 4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566	- เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	- ลดการเกิดข้อร้องเรียน ร้อยละ 100	- บันทึกแจงเวียน ประมวลจริยธรรมข้าราชการสวนทองถิ่น - จัดทำโครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - แจงแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต และรวมประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. 2564	- ทำบันทึกแจงเวียนประมวลจริยธรรม - ดำเนินการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม-พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทราบแผนแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกัน การทุจริต และรวมประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. 2564
5. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 5.1 การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอน ย้าย	- เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรมีอัตราากำลังที่เพียงพอ	- บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา - ประกาศรับ (โอน) ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งว่าง/รายงานให้ ก.อบต. จังหวัดพัทลุง ดำเนินการสรรหา	- พนักงานจ้างได้รับการบรรจุจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา และปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแต่วันที่ 12 ตุลาคม 2563

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
5.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานสวนทองถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น 5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร			- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	
6. การพัฒนาบุคลากร 6.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น 6.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง 6.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning 6.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการสวนทองถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ 6.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อบุคลากรมีทักษะสมรรถนะในสายงาน	- การประเมินบุคลากรตามสมรรถนะของแต่ละสายงาน ร้อยละ 100	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม - อบรมเพิ่มความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E-learning - ประเมินข้าราชการสวนทองถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบการประเมินที่ 1-2/2564 - ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารของผู้บริหารทองถิ่น	- ทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม - อบรมออนไลน์ - ประเมินข้าราชการสวนทองถิ่น - ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารของผู้บริหารทองถิ่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
7. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ 7.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ 7.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 7.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้ 7.4 ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อให้บุคลากรมีความ ก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพร้อยละ 90	- ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้า และเผยแพร่ ในการประชุม พนักงาน - ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น ธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้ รอบการประเมิน 1-2/2564 -การยกย่องบุคคลต้นแบบในการ ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีพ.ศ. 2564	- บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตนเอง และพัฒนาในสายงาน
8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต 8.1 การจัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัย ในการทำงาน 8.2 โครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องดับเพลิง 8.3 จัดให้มีสภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี	- ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 พึงพอใจ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน - ไม่ได้ดำเนินการ - โครงการปรับปรุงสถานที่ ทำงาน เดือนสิงหาคม 2564	- ควรมีการอบรมความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล/ ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากสภาพปัญหาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม และสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงภาวะแวดล้อมภายใน และภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานะภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

1. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่
2. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปรับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่เป็นประเภทสามัญ
3. พนักงานส่วนตำบลป่าพะยอม มีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1. ระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง
2. ความต้องการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลง
3. สภาพเศรษฐกิจของชุมชนในตำบลป่าพะยอมมีเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเอง อาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกรรม รายได้หลักของครัวเรือน

ปัญหา/อุปสรรค

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง บางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องระเบียบ วินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดระเบียบข้อบังคับ/นโยบาย ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
2. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร
3. จัดอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย
4. จัดสรรงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี