

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑ การสรรหา	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี	วางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และ เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	๑.ดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ - ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี	เป็นการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องกับตามความจำเป็น	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-บุคลากรในสังกัดบางคนยังเข้ารับการอบรมไม่ครบตามหลักสูตร เนื่องจากติดภารกิจในการปฏิบัติงาน	- เข้ารับการอบรมทันทีเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สถาบันต่าง ๆ เปิดหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-บุคลากรในสังกัดบางคนยังเข้ารับการอบรมไม่ครบตามหลักสูตร เนื่องจากติดภารกิจในการปฏิบัติงาน	- เข้ารับการอบรมทันทีเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สถาบันต่าง ๆ เปิดหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้	- ส่งเสริมให้พนักงาน ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ e-learning	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี	-เมื่อมีข้าราชการบรรจุใหม่ ส่งเข้ารับการอบรมทันที
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ๒. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	-มีการประเมินบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งยังไม่ครบทุกราย เนื่องจากบางรายติดภารกิจ	- เข้ารับการอบรมทันทีเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ เปิดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการดำเนินการร้อยละ ๘๐ พึงพอใจด้านสิทธิสวัสดิการ ความก้าวหน้า	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี	-สามารถนำผลการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง แต่บุคลากรบางส่วนไม่ได้ติดตามการประชาสัมพันธ์ ดังกล่าว	- ประชาสัมพันธ์เฉพาะกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรมีความสนใจมากขึ้น
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- มีปัญหาในระบบในบางครั้ง บางครั้งบันทึกข้อมูลไปแล้ว แต่ระบบไม่ประมวลผลให้	- เข้าปรับปรุง แก้ไขทันทีเมื่อระบบเปิด
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ๒. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	- การถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ได้ดำเนินการทุกกอง บางกองถ่ายทอดตัวชี้วัด แต่ไม่บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	- แจ้งทุกกองทำบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถ ตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ทั้งครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง และต้องอยู่ในวงเงินที่กำหนด	- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามระเบียบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-อาจมีบุคลากรที่มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน	- การพิจารณาความดีความชอบปฏิบัติหน้าที่ราชการควรพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นที่ยอมรับ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-จัดโครงการตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้นประจำปี ๒๕๖๘ ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลในสำนักงาน - จัดสวัสดิการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมาบริการ ด้วยงบประมาณจากกองทุนสวัสดิการพนักงาน อบต. -จัดสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- การจัดโครงการต่าง ๆ บางครั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร	- ประชาสัมพันธ์ แนะนำให้บุคลากรตระหนักถึงการจัดโครงการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยม้า ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ ให้แก่เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	-บุคลากรให้ความสนใจน้อย	-ประชาสัมพันธ์ แนะนำ ให้บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของประมวล จริยธรรม
	๔.๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายแก่ผู้หมาย ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- การดำเนินงานมอบหมาย หน้าที่ บางกองไม่มีข้าราชการ ในกองทำหน้าที่การกำกับ ดูแล อาจยังไม่ สำเร็จ เท่าที่ควร	-ส ร ร ห ข้าราชการ มา กำกับ ดู แล เพื่ อ ปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรการปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม ตามโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างจริยธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๙	- มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินงาน ตาม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างจริยธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐ บาท (ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗๐ คน)	มิถุนายน ๒๕๖๙	ไม่มี	เป็นการสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรจัด ฝึกอบรมในปีต่อๆ ไป อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง และ อยาก ให้จัดอบรมนอกสถานที่บ้าง
	๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรการปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม ตามโครงการสร้างเสริมป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี ๒๕๖๙	- มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินงาน ตาม โครงการสร้างเสริมป้องกันการทุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี ๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐ บาท (ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗๐ คน)	พฤษภาคม ๒๕๖๙	ไม่มี	เป็นการสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรจัด ฝึกอบรมในปีต่อๆ ไป อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง และอยาก ให้จัดอบรมนอกสถานที่บ้าง

