

รายงานผลดำเนินงานตามแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีการ วางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าของสถานที่	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมใน องค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การค่าใช้จ่ายมาตามครุ ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑. มีการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้ง ๒/ ๒๕๖๔ ลง วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพิ่มอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา เจ้า พนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ,คนงานทั่วไป ,และผู้ช่วยนายช่างโยธา -การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้า พนักงานสาธารณสุข, นิติกร,นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ,เจ้าพนักงานธุรการ, เจ้า พนักงานพัสดุ และปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล -การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ -ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลและ ข้าราชการอื่น ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	เป็นการ วางแผนใน การ กำหนดให้ สอดคล้อง กับปริมาณ ปัจจุบันและ เพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสายงาน

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ค.บ.๖๕-ธ.ค.๖๕)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการ สรรหา และคัดเลือก - การสรรหาและ คัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากร เชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กร ให้ความสำคัญต่อเนื่อง เพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงานควบคู่กับ การเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรี สะเกษกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตาม กรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ - มีการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้ ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป, ผู้ช่วยพนักงานการเกษตร, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้, ผู้ช่วยนายช่างโยธา, พนักงานขับรถยนต์, พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา, และคนงานทั่วไป ประกาศ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ - การบรรจุตั้งพนักงานครูส่วนตำบลกรณีเป็น ผู้สอบแข่งขันได้ คำสั่ง ๑๓๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน -การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนากำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็น การส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม -มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ เมษายน ๒๕๖๕ และ รอบ ตุลาคม ๒๕๖๕ -ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเ ในแต่ละรอบการประเมิน -ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสียบุคคลในครอบครัว	

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการ บริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล ด้วยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ - การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis, lhr ,InFo	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงาน ครู ระบบ HR โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp ,ccis, lhr ,InFo - การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง - สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. ให้นักงานนำหลัก เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานและสวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่า บ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๔๘	- การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุก ระดับ -การจ่ายสวัสดิการบำเหน็จบำนาญพนักงาน ส่วนตำบล กรณีเสียชีวิต วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ -มีการเบิกจ่ายสวัสดิการเกี่ยวกับศึกษาบุตร ให้กับพนักงานส่วนตำบล - มีการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านของพนักงานส่วน ตำบล ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสีย บุคคลในครอบครัว	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการ สร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายใน ----- - การสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัย ทัศน์ และเข้าใจในระบบการ บริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของข้าราชการ ในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อน ภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิต อาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาล ต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกัน จัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการ ยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยาง จัดขึ้น และที่จัด ร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรม ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำ ผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ - การดำเนินการ Big cleaning ป้องกันการ แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID-๑๙) วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ -มีการจัดกิจกรรมปีใหม่สร้างความสัมพันธ์ใน องค์กรให้ทุกคนมีส่วนร่วมของกิจกรรม โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานนำ มาทำงาน (๕ ส.) ประจำปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ - การยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงาน ดีเด่น	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการ ส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของ พนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้าง จิตสำนึกและความตระหนัก ๒. เพื่อเป็นการปลูกและ ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการ ทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักในการ	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพน ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลโพนยาง เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่ พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับ ระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ - จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลโพนยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน ทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน	

(นางสาวลุมณี พลสมบัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายอภิสิทธิ์ พิมพ์สวัสดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหาร ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

๑. การเข้ารับการโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒. การเข้ารับการอบรมหลักสูตร "การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การติดตามประเมินผลกองทุน และบทบาทหน้าที่อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น" รุ่นที่ ๙ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ ราย
๓. การเข้ารับการโครงการฝึกอบรม "การกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ในระหว่างวันที่ ๕-๗ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย
๔. โครงการประชุมขับเคลื่อน ติดตามนโยบายของรัฐบาลและภารกิจสำคัญของกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ขอเชิญเข้าร่วมอบรมโครงการประชุมขับเคลื่อน ติดตามนโยบายของรัฐบาล และภารกิจสำคัญของกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย

ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองโดยส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ และเนื่องจากสถานการณ์ของการระบาดของโรคโควิด-๑๙ (COVID-๑๙) จึงไม่สามารถส่งบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกับในองค์กร