

รายงานผลดำเนินงานตามแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ม.ค.-มี.ค.๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ม.ค.๖๖- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตราค่าจ้าง - แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา	๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยางในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงาน การขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตราค่าจ้างที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน -ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ -ได้ดำเนินปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖	

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

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถ - มีคำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล ที่ ๖๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖	

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ม.ค.๖๖- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน -การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือ ได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการ ทำงานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนากำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละ ตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	- มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม	-

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

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp ,ccis, lhr ,InFo	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ม.ค.๖๖- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง - สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลัก เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อม การทำงานและ สวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วน ท้องถิ่น 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	- การดำเนินผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้อง กับความสามารถกับพนักงานใน ทุกระดับ	

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ม.ค.๖๖- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการ ทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคล ทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบล โพธาราม จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์ กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ แสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน	- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอ แนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนว ทางการดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - การดำเนินการ Big cleaning วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ม.ค.๖๖- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยของพนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความ ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักใน	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยางเป็น ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยางเพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับ - จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน ทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน คำสั่งอบต. ที่ ๕๕๙/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	


(นางสาวสุมนี พลสมบัติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นายอภิสิทธิ์ พิมพ์สวัสดิ์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ม.ค.๖๖-มิ.ค.๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๑. จัดทำโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จำนวน ๕๖ คน
๒. เข้าอบรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี และแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖" ราชการเพื่อขอเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖" วันที่ ๒๔ - ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย
๓. เข้ารับการอบรมโครงการอบรม หลักสูตร"การเตรียมความพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ถึง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย
๔. การเข้าร่วมโครงการ หลักสูตร"เหลียวหลัง แลหน้ากับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาประเทศ วันที่ ๒๓ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย

ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองโดยส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกับในองค์กร