

รายงานผลดำเนินงานตามแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ต.ค.๖๕-มี.ค.๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลพายนาง
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการแผน อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยางใน การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วน ราชการ และนำไปสู่ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอประเภท และ ระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงาน การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน -ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ผลวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ -ได้ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ -รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง - การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษกำหนด 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 -ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน -ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสียบุคคลในครอบครัว	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายพัฒนาบุคลากร - การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-plan , E-gp ,ccis, lhr ,InFo ,E-repot	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-plan , E-gp ,ccis, lhr ,InFo ,E-repot - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต - สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ๖. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	- การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ -มีการเบิกจ่ายสวัสดิการเกี่ยวกับศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบล -มีการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านของพนักงานส่วนตำบล - บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การดำเนินการ Big cleaning วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	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 ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและ เป็นรูปธรรม -มีการประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผล ปฏิบัติงานรอบ เมษายน ๒๕๖๖ และรอบตุลาคม ๒๕๖๖ -ประกาศรายชื่อพนักงานส่วน ตำบลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ ดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน -ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือ ครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสีย บุคคลในครอบครัว	-

ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของ พนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้าง จิตสำนึกและความ ตระหนักในการปฏิบัติ ราชการตามอำนาจ หน้าที่ให้เกิดประโยชน์ สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูก และปลูกจิตสำนึก ต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึก และความตระหนักใน การประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็น แนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับ การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อนำความรู้ ที่ได้ จากการฝึกอบรมมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน ทุกคนทราบ และ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน	

(นางสาวสุเมณี พลสมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายอภิสิทธิ์ พิมพ์สวัสดิ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕-มี.ค.๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหาร 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 ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกับในองค์กร