

รายงานผลดำเนินงานตามแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยางในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	-
		๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็น คนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็นคนดี	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน -การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผลงานที่ เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการท างานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการ ปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละ สำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	- มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ และเป็นรูปธรรม	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการ บริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล ด้วยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ ใน การปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. น าเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ ข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลใน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถ เชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp ,ccis, lhr ,InFo	- บุคลากรสามารถนำ เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง - สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการท างานและในชีวิตประจำวัน	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	- การดำเนินผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ตามความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถกับพนักงาน ในทุกระดับ	
	๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการ สร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร - การสร้าง ความสัมพันธ์ และผูกพันภายใน องค์กร	๑. พัฒนา/ ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับ ฟัง ความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุก ระดับ สม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการท างานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกวัน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ พบพบและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ยาง จัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์ใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่อย่างองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	- บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองนำเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุง แนวทางการดำเนินงาน ต่าง ๆ ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักภวณย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยางเป็นประจำปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง สืบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	


 (นางสาวสุมนี นงสาสน์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


 (นายอภิสิทธิ์ พิมพ์สวัสดิ์)
 หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหาร ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตร การกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” จำนวน ๓ คน
๒. อบรมหลักสูตร”การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น ด้านการประชุมสภาท้องถิ่นและการพิจารณาข้อบัญญัติท้องถิ่น และการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ คน
๓. หลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การติดตามประเมินผลกองทุน และบทบาทหน้าที่อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น จำนวน ๓ คน
๔. อบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๑ คน

ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙(COVID-๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินงาน เนื่องจากหลักสูตรต่างๆ มีการเลื่อนและระงับการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีส่วนร่วมข้อเสนอต่อบุคลากรอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกับในองค์กร