

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>- การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมากำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผน และสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลั้ง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลั้ง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคคลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office, E-plan, E-gp, ccis 	<p>- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>- สวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญของราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p>	<p>- การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning ,จิตอาสา, กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่างๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาค้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโดนจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดนตเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโดนต เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>- จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโดนต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>-</p>

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการ