

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้สามารถดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร ได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อยให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>๓. เพื่อให้ อบต.เมืองน้อย มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการ ปฏิบัติงาน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือ นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงตำแหน่ง</p> <p>-ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) สังกัดสำนักปลัด</p> <p>-กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สังกัดสำนักปลัด</p>	<p>ควรมีการวิเคราะห์ กำหนด ตำแหน่งให้ครอบคลุม เพื่อจะได้ไม่ต้องมีการปรับปรุง แผน อัตรากำลังบ่อยครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป -การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง 	<p>เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> -เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย 	<p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสรรหา</p> <p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างที่ได้รับการสรรหา</p>	<ul style="list-style-type: none"> -บรรจุพนักงานส่วนตำบลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - แต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๒.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา ๔.ปรับพนักงานชั่วคราว (ทั่วไป) เป็น พนักงานชั่วคราว (ผู้มีทักษะ) 	
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการเสนอโครงการ งาน กิจกรรม ฯลฯ ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ละรอบ ของแต่ละบุคคลเพื่อเชื่อมโยงการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลหรือขององค์กร เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร ๒. เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน 	<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง จัดทำ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอโครงการ งาน กิจกรรม ที่จะใช้ประเมินในแต่ละรอบการประเมิน ครบถ้วนก่อนเริ่มรอบการประเมิน ๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่ทำปรีกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>ไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร จำนวน ๒ รอบ ดังนี้</p> <p>๑. รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)</p> <p>๒. รอบสอง (๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)</p>			<p>๓. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการและตามตัวชี้วัดที่ได้ กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ชุด</p> <p>๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ ชุด</p> <p>๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ชุด</p>	
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>- จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>- เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี สร้างประโยชน์ต่อครอบครัวและประเทศชาติ</p> <p>- เพื่อให้การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยปลูกจิตสำนึกสร้างค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต</p> <p>- ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย</p>	<p>- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานเพื่อความโปร่งใส</p> <p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตามระเบียบ หลักเกณฑ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	
<p>๕) การสรรหาคณะคนเก่ง</p> <p>- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป</p>	<p>เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสรรหา</p>	<p>บรรจุพนักงานส่วนตำบลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>-การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>-เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างที่ได้รับการสรรหา</p>	<p>- แต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <p>๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔.ปรับพนักงานชั่วคราว (ทั่วไป) เป็น พนักงานชั่วคราว (ผู้มีทักษะ)</p>	
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p> <p>- สร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ ที่เปลี่ยนแปลงของระเบียบ หนังสือสั่งการ ต่างๆ เพื่อเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่าง ถูกต้อง</p> <p>- เพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้</p> <p>- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรมีความรู้เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผน</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมครอบคลุมทุกสายงาน บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบกฎหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ</p> <p>- ประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ในองค์กร</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- จัดทำคู่มือการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ</p>	<p>- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเข้าใจ และมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>- จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- จัดทำคู่มือการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล</p>	
<p>๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>- กิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>- เพื่อปลูกจิตสำนึก ในความมีระเบียบวินัยของบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้กิจกรรม Big Cleaning Day เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p>	<p>- สำนักงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย</p> <p>- บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีทำงานเป็นทีม</p> <p>- สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร</p>	<p>- ทุกพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย มีความ เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม สะดวกต่อการใช้งาน มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย</p> <p>- บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ๕ ส. อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และจริงจัง</p> <p>- บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ดี และสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๕. จากการเปลี่ยนระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจใน ขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ครอบคลุม ภาระงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ