

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<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>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม</p> <p>-กำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สังกัดสำนักปลัด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- เพื่อ สรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงาน ส่วนตำบลได้รับการสรรหา</p> <p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างที่ได้รับการสรรหา</p>	<p>- ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ของ กสท. ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.</p> <p>- แต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <p>๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔.ปรับพนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) เป็น พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)</p> <p>๕.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาทำข้อตกลงกับ ผู้บังคับบัญชาในการเสนอโครงการ งาน กิจกรรม ฯลฯ ที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีใน แต่ละรอบ ของแต่ละบุคคลเพื่อ เชื่อมโยงการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน ในช่วง เวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบ ผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการของแต่ละ บุคคลหรือขององค์กร เกิดขึ้นได้ตาม เป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร</p> <p>๒. เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินนำไป ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดี ความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง จัดทำ ข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการและแบบ ประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อ เสนอโครงการ งาน กิจกรรม ที่จะใช้ประเมินในแต่ละรอบการประเมิน ครบถ้วนก่อนเริ่มรอบการ ประเมิน</p> <p>๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>ไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร จำนวน ๒ รอบ ดังนี้</p> <p>๑. รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p> <p>๒. รอบสอง (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p>			<p>๓. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการและตามตัวชี้วัดที่ได้ กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ชุด</p> <p>๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ชุด</p> <p>๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ชุด</p>
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</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 สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยปลูกจิตสำนึก สร้างค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต</p> <p>- ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย</p>	<p>- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานเพื่อความโปร่งใส</p> <p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตามระเบียบ หลักเกณฑ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>
<p>๕) การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ</p>	<p>เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสรรหา</p>	<p>-ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ของ กสธ. ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
-การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	-เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อน้อย	ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างที่ได้รับการสรรหา	- แต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ๔.ปรับพนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) เป็น พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) ๕.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p> <p>- สร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงของระเบียบ หนังสือสั่งการต่างๆ เพื่อเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง ถูกต้อง</p> <p>- เพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้</p> <p>- ร้อยละ ๘๙ 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
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- จัดทำคู่มือการสร้างควมก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย 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 ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของบุคลากร และเสริมสร้างความสามัคคีและการ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้กิจกรรม Big Cleaning Day เป็น ส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติงาน และเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p>	<p>- ส านักงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย</p> <p>- บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีทำงานเป็นทีม</p> <p>- สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร</p>	<p>- ทุกพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย มีความ เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม สะดวกต่อการใช้งาน มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย</p> <p>- บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ๕ ส. อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และจริงจัง</p> <p>- บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ ดี และสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การสรรหา ภารกิจการงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจการงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๒. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง