

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย  
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบระยะเวลา ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ
<p><b>๑) การวางแผนกำลังคน</b> - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้สามารถดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อยให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>๓. เพื่อให้ อบต.เมืองน้อย มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือ นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>ระยะเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔ ) พ.ศ.๒๕๖๖เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงตำแหน่งกองคลังดังนี้</p> <p>-ปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)</p> <p>-กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ</p> <p>๑.หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p>๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง)</p>	<p>-ดำเนินการแล้วเสร็จตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔ ) พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ
<p><b>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b></p> <p>- การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>-เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ร้อยละของกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสรรหา</p>	<p>-ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ รายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา</p> <p>-ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ ของ กสธ. ในตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ปก./ ชก.</p> <p>- ดำเนินการประกาศรับโอน ย้าย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.หรือ ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ ของ กสธ.</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>-เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>-อยู่ระหว่างการดำเนินการ (หมดบัญชี)</p> <p>-ยังไม่ดำเนินการ</p>
<p><b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการเสนอโครงการ งาน กิจกรรม ฯลฯ ที่</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน ในช่วง เวลาที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบ ผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการของแต่ละ บุคคล หรือขององค์กร เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร</p> <p>๒. เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินนำไป ประกอบการพิจารณาตอบแทน ความดี ความ ชอบ แก่ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อ เสนอโครงการ งาน กิจกรรม ที่จะใช้ประเมินในแต่ ละรอบการประเมิน ครบถ้วนก่อนเริ่มรอบการ ประเมิน</p> <p>๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>-ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>-ยังไม่ดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ
<p>จะใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีใน แต่ละรอบของแต่ละบุคคลเพื่อ เชื่อมโยงการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร จำนวน ๒ รอบ ดังนี้</p> <p>๑. รอบแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>๒. รอบสอง (๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)</p>			<p>๓. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการและตามตัวชี้วัดที่ได้ กำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๑๙ ชุด</p> <p>๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ชุด</p> <p>๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ชุด</p>	-อยู่ระหว่างดำเนินการ
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย</b></p> <p>- โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์กร บริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>- เพื่อให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิด ความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคม แห่ง คุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็น พลเมืองที่ดี สร้าง ประโยชน์ ต่อครอบครัว และ ประเทศชาติ</p> <p>- เพื่อให้การปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วน ตำบล และพนักงาน จ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ สร้าง วัฒนธรรม ขององค์กรที่ดีและ ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน และช่วยปลูกจิตสำนึก สร้าง ค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต</p> <p>- ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ เป็นไป ด้วย ความเรียบร้อย</p>	<p>- ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงาน เพื่อความโปร่งใส</p> <p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>-ยังไม่ดำเนินการ</p> <p>-ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ
<p><b>๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง</b></p> <p>- การมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่มีผลการประเมินดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศเกียรติคุณ และรางวัล และนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และการเพิ่มค่าตอบแทน</p>	<p>-เสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตนให้เหมาะสม และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย</p>	<p>ผลการประเมินดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศเกียรติคุณและรางวัล และนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และการเพิ่มค่าตอบแทน</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>-อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p><b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p>	<p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>- เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความ เข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ ที่เปลี่ยนแปลงของ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่างๆ เพื่อ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่าง ถูกต้อง</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้</p> <p>- ร้อยละ ๘๘ ของบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผน</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมครอบคลุมทุกสายงาน บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบ กฎหมาย สามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ</p>	<p>-ดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการจัดทำโครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน ภายในประเทศของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และ ผู้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ
<p><b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</b></p> <p>- จัดทำคู่มือการสร้าง ความก้าวหน้า ในสายงาน</p>	<p>- เพื่อให้ บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และ หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและ การสับเปลี่ยนหมุนเวียน ตำแหน่งที่ ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่ง จะ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหาร ส่วนตำบลเมืองน้อย ก่อให้เกิดการกระตุ้นการ พัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จ</p>	<p>- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเข้าใจ และมองเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>- จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- จัดทำคู่มือการเลื่อนระดับพนักงานส่วน ตำบล</p>	<p>-ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>
<p><b>๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p> <p>- กิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>- เพื่อปลูกจิตสำนึก ในความมี ระเบียบวินัย ของบุคลากร ส่งเสริม การมี ส่วนร่วมของ บุคลากร และ เสริมสร้างความสามัคคีและการ ท างานเป็นทีม เพื่อให้กิจกรรม Big Cleaning Day เป็นส่วนหนึ่งของการ ปฏิบัติงาน และเพื่อเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p>	<p>- ส านักงานมีความสะอาด เป็น ระเบียบ เรียบร้อย</p> <p>- บุคลากรมีความรัก ความ สามัคคี ทำงานเป็นทีม</p> <p>- สร้างการมีส่วนร่วมของ บุคลากร</p>	<p>- ทุกพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองน้อยมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม สะดวกต่อการใช้งาน มีความ สะอาดถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย</p> <p>- บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ๕ ส. อย่าง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และจริงจัง</p> <p>- บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศ การทำงานที่ ดี และสภาพแวดล้อมที่ ถูก สุขลักษณะ</p>	<p>-ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>ดำเนินกิจกรรม Big Cleaning Day ครบทุก ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕- มีนาคม ๒๕๖๖)</p>

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

- ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

- ไม่มี

