รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพะงาด
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะงาดในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพะงาด พิจารณา ๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	-มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล -มีการรายงานข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนถ้องถิ่น เป็นประจำทุกเดือนมิถุนายน และเดือนพฤศจิกายน ของทุกปี ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ทราบ	ไม่มี	-ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

/๒.นโยบายด้านการสรรหา...

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔.มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง	๑.มีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ๒.ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔	-มีกรอบอัตรากำลัง แต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาบรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง	-รายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง

/๓.นโยบายด้านการบริหาร...

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งละเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลพะงาดได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ	ข้าราชการและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	เห็นควรให้ข้าราชการและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหากมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว

/๔.นโยบายด้านการบริหาร...

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR -โปรแกรมระบบ E-laas, E-pian, E-gp, ccis	๑.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๒.ปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR -โปรแกรมระบบ E-laas	ไม่มี	-ควรดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและรับรองข้อมูลในฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน

/๕.นโยบายด้านสวัสดิการ...

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๑.ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙ ๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ๗.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘	ดำเนินการเบิกจ่ายครบถ้วน ถูกต้องตามระเบียบ และไม่มีข้อทักท้วง	ไม่มี	-เห็นควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย ที่อาจมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง จะได้ดำเนินการเบิกจ่ายได้อย่างถูกต้อง และไม่มีข้อทักท้วง

/๖.นโยบายด้านการสร้าง...

๖. นโยบายด้านการสร้างความสมันพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕.ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภารหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ ๓.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไข ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔.พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะงาดจัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร	-มีการจัดกิจกรรมสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน	-เนื่องจากปี ๒๕๖๕ มีสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (covid-๑๙) ขึ้น และจังหวัดนครราชสีมาก็เป็นพื้นที่เสี่ยงสูง จึงต้องงดกิจกรรมการรวมกลุ่มเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อดังกล่าว กิจกรรมที่จะมีการรวมกลุ่มกัน เช่น การประชุมพนักงาน การอบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมต่างๆ จึงต้องมีการงดจัด	-จัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมและจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อเป็นการปลูกฝังและปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต มีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามอำนาจหน้าที่

/ลงชื่อ...

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(นางสาวพิพรรษพร ศิริวัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายวิรัตน์ แข็งการ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการ
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นางวิลาวัลย์ ปลั่งกลาง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะงาด

ลงชื่อ.....
(นายอภิเชษฐ์ หวังรักกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะงาด