

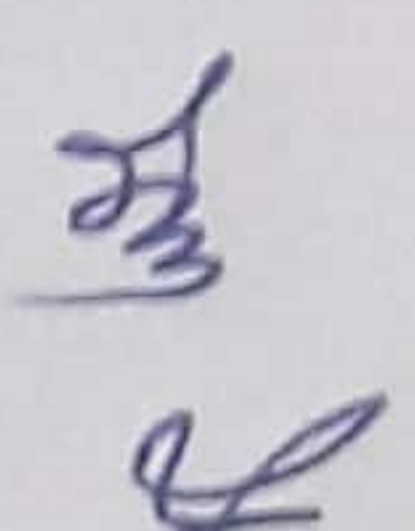



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

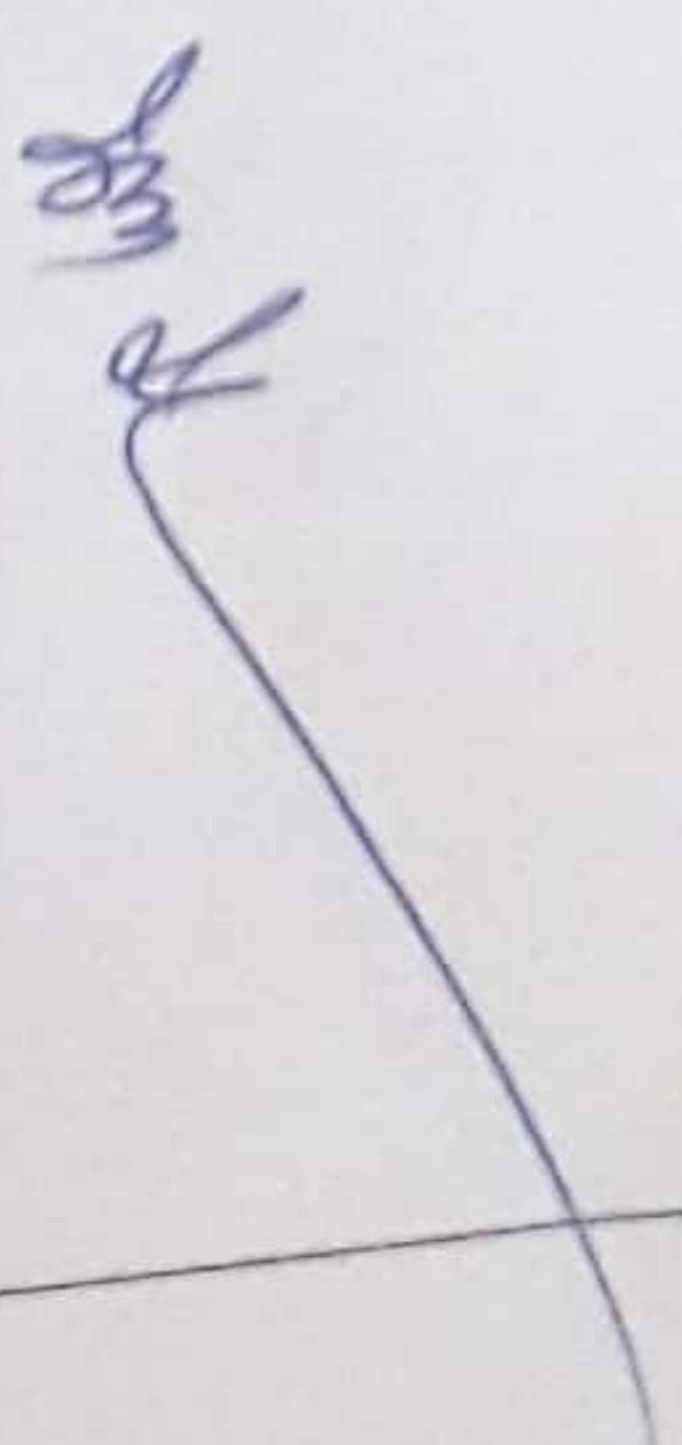
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่  
อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตรากำลัง	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่ ในการ วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และ นำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผน	-มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้า	-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง -มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน ตำบลในตำบลละส่วนและส่วน ราชการชัดเจนเป็นแนวทางการ ดำเนินงาน
		๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและ นำไปสู่การกำหนดจำนวน /ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ		<p style="text-align: center;">               (นายมนตรีชน) มนตรีชน              นักบริหารบุคคลผู้รับผิดชอบงาน         </p>

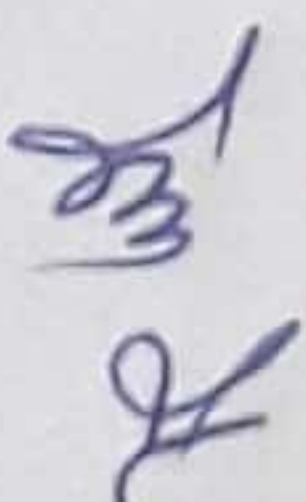
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก	๑.มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ๒.การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคุมคู่กับการเป็นคนดี	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด ๒.สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ.อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔.มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	-องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี	 (นายบาท มนตรีชน) นักบริหารบุคคลชำนาญการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน -การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูป ธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการ ทำงานและบริการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินปฏิบัติงานราชการเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อ กำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไข ในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนก ความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็น การส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	-มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและ เป็นรูปธรรม	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาปฏิบัติงาน



(นายบาท มนตรีชน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ -การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของ บุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุกระดาษ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน ระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง สม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรที่ สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยี สารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร E- lass, E-office, - e-plan , - E-gp ccis	-บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการปฏิบัติงาน	-มีการจัดประชุม ประจำเดือนเพื่อติดตาม การประเมินผลการ ดำเนินงานและการ ปฏิบัติงาน

  
(นายบาท มบตรีชน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญกา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	๑.ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและ สวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน	๑.พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญชื่อ ราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของ บุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก. กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงิน ค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๙	-การดำเนินผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิ การตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถ กับพนักงานในทุกระดับ	-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้างอย่างน้อย ๑ ครั้ง -มีการขออัตราค่าจ้าง พนักงานส่วนตำบลในแต่ ละส่วนราชการอย่าง ชัดเจนเป็นแนวทางการ ดำเนินงาน

Yon S

(นายบาท มนตรีชน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบายดำเนินการ สร้างสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มีความ และเข้าใจในระบบการ บริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อรับฟัง	๑.มีการจัดอุปกรณ์การทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning จัดอาสา กิจกรรมและเพื่อ สร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่างๆ (ปีใหม่, สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคล ทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓.พนักงานมีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุก เดือน เพื่อให้เข้าใจให้บุคลากรในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ไขข้อปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีใน องค์กร ๔.พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่ จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักฐานต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ	-บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิง สร้างสรรค์และนำเสนอที่ได้ไป ปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพองค์กร -การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่ เลือกปฏิบัติ

สม ๒  
(นายบาท มบศรีชม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ