



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่
อำเภอกะนวน 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 ๒.มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและ นำไปสู่การกำหนดจำนวน /ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ	-มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้า	-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง -มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน ตำบลในตลิ่งและส่วน ราชการชัดเจนเป็นแนวทางการ ดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก	๑.มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคุมคู่กับการเป็นคนดี	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ๒.สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ.อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔.มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	-องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน -การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามผลประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูป ธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการ ทำงานและบริการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผล 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

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>-การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒.มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร E-lass, E-office, - e-plan , -E-gp ccis 	<p>-บุคคลกรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามการประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตรากำลัง	๑.ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและ สวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน	๑.พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๙	-การดำเนินผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถ กับพนักงานในทุกระดับ	-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อย ๑ ครั้ง -มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละ ส่วนราชการอย่าง ชัดเจนเป็นแนวทางในการ ดำเนิน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบายดำเนินการ สร้างสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการ บริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อรับฟัง	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning จิตอาสา กิจกรรมและเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่างๆ (ปีใหม่ ,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ ทราบและเข้าใจ ๓.พนักงานมีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุก เดือน เพื่อให้เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีใน องค์กร ๔.พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่ จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักฐานต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ	-บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิง สร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพองค์กร -การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่ เลือกปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย -การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยของพนักงาน	๑.เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒.เพื่อเป็นการปลูกและจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓.เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๑.จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำหนองงูงใหญ่เป็นประจำทุกปี ๒.จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารตำหนองงูงใหญ่ เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคุมไปกักระเบียบและข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเื่องดำเนินงานการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำหนองงูงใหญ่ในด้านต่างๆ อาจมีบางโครงการหรือบางกิจกรรมที่ไม่ได้ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการเพิ่มช่องทางอบรมผ่านทางระบบ Cisco Webex Meeting และขอความร่วมมือเข้าร่วมกลุ่ม LINE เพื่อการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำหนองงูงใหญ่ในด้านต่างๆ