

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

อำเภอทับปุดบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน กับภารกิจ บุคลากรในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนความก้าวหน้าในสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การ ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>-มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>- การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๑.มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็น สิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒.การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานจังหวัด ปรารจันบุรีกำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>-องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคล อดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละ นัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	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.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือบุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔.การพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <p>-โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานช่างพนักงาน ระบบ HR</p> <p>-โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan, E-sp,ccis</p>	<p>-บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>-สวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑.ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑.พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗)พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p>	<p>-การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p> <p>-การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning ,จิตอาสา,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>-บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย -การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนเป็นประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมใช้แนวทางในการปฏิบัติงาน -จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘. การรับโอน(ย้าย)	เพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งที่ว่างและประสิทธิภาพของงานนั้นๆ	จำนวนบุคลากรที่โอน(ย้าย) ตำแหน่งสายบริหาร/ทั่วไป ๑.ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา ๓.ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ๑ อัตรา	รับโอน(ย้าย)	ไม่มี	ไม่มี
๙.การรับโอน(ย้าย)	-เพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งที่ว่างและประสิทธิภาพของงานนั้นๆ	จำนวนบุคลากรที่โอน(ย้าย) ตำแหน่งสายวิชาการ/ทั่วไป ๑.นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. ๑ อัตรา ๒.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก.๑ อัตรา ๓.นักจัดการงานช่าง ระดับ ปก./ชก. ๑ อัตรา ๔.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๒ อัตรา ๕.ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ๒ อัตรา ๖.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา	ไม่มี	ไม่มี	ประชาสัมพันธน์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลผ่านสื่อช่องทางต่างๆ เพิ่มมากขึ้น