

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับ

อำเภอ กุดจับ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง]</b> - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจับในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนงานราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒.มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่นการปรับปรุงตำแหน่งสายงาน การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานการปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	
<p><b>๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</b> - การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๑.มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่ง ที่ องค์กร ให้ความสำคัญ อย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี</p>	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติ การสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>-องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคน มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน และเป็น คนดี</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่ง ด้วยผลงาน</p>	<p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	
<p><b>๔.นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</b></p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน</b></p> <p>- สวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑.พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗)พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>	<p>-ก า ร ก ำ ห น ด ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตาม ความ ร ับ ผิ ด ข อ บ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</b></p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒.จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมBigCleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภารกิจ หน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกอาทิตย์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔.พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมแข่งขันกีฬาท้องถิ่น</p>	<p>- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	

		สัมพันธ์ และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยราชการ		
--	--	---	--	--

### ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ยังไม่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากบุคลากรบางคนยังไม่ให้ความสำคัญในการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง

### ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะนำมาร่วม พิจารณาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน