

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการวางแผนกำลังคน -ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑</p>	<p>๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ มี การกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษสามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงเหนือว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ จำนวนบุคลากร บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับงานทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จำนวนบุคลากร</p>	<p>ดำเนินการจัดแต่งตั้ง คณะกรรมการ รวบรวมค่า งาน วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ขององค์กร ในการเสนอ ขอความเห็นชอบก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และประกาศใช้</p>	<p>จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น</p>	<p>การจัดทำแผน อัตรากำลัง สิ่งที่มี ความจำเป็นและ สำคัญคือปริมาณ งานที่มีอยู่แต่ละ ส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถ รู้และเข้าใจ ลักษณะงานแต่ละ งานนั้นๆต้องเป็น คนที่ปฏิบัติงาน จริงโดยรวบรวม ข้อมูลจัดส่งให้งาน การเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ วิเคราะห์ค่างาน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>-ดำเนินการขอใช้บัญชีสอบจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด</p>	<p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างได้ครบถ้วน</p>	<p>ยังคงมีตำแหน่งว่างจากการขอใช้บัญชี</p> <p>๑.ตำแหน่ง ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง</p> <p>๒.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)</p> <p>๓.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)</p> <p>๔.ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)</p> <p>๕.ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>๖.ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p>	<p>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างตามการเนื่องจากอยู่ในระหว่างกระบวนการที่จะดำเนินการสรรหา</p> <p>ฯ</p>	<p>กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จากระบบทะเบียนบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต.และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>ทุกรอบการประเมิน</p>	<p>จำนวนบุคลากร</p>	<p>ดำเนินการประกาศประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต.และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แจกเวียนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต.และพนักงานจ้างทราบ และชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักเกณฑ์ให้บุคลากรทราบเพื่อจะได้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินได้ติดตามผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด ให้คำชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและป้องปรามการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น ขอบเขตการใช้ดุลพินิจ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และป้องกันการทุจริต เป็นต้น</p> <p>๒. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี</p>	จำนวนบุคลากร	บุคลากรได้รับทราบการประกาศใช้มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงานและทราบหลักเกณฑ์ด้านวินัย และการรักษาวินัย	-	อาจส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเมื่อมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง -กิจกรรมการยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ/พนักงานที่ดี</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ในกรอบระเบียบของทางราชการกำหนด เป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมที่ดีงาม</p>	<p>บุคลากรมีการประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ เป็นคนดีคนเก่ง ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ</p>	<p>ให้ผู้บริหารคัดเลือกผู้มาปฏิบัติงานจำนวนวันเข้าที่ สุด และผู้บริหารประกาศยกย่องคุณความดี เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-</p>	<p>เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร -ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๒. ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรของตน</p>	<p>จำนวนบุคลากร</p>	<p>ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแล้วเสร็จ ประกาศใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	<p>การดำเนินการสนับสนุนบุคลากร ยังไม่ถูกนำมาใช้ อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้บริหาร มีแนวนโยบายแตกต่างกันกรณีมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร</p>	<p>ต้องนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้กับผู้บริหาร ทราบอย่างละเอียด</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)</p> <p>- การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งหรือ จากสถาบันอื่นๆที่จัดอบรมความรู้ในงานในตำแหน่งหน้าที่</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายกำหนด</p>	<p>บุคลากรหน่วยงาน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>เนื่องจากงบประมาณเวลาที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจริงมีไม่มาก ทำให้บุคลากรบางท่านไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้</p>	<p>ให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ อย่างน้อยบุคลากรแต่ละท่านควรได้รับการอบรมปีละ ๑ ครั้ง / คน</p>
<p>๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>-ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งหรือ จากสถาบันอื่นๆที่จัดหลักสูตรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทราบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ในสายงานของตน ซึ่งจำทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและรู้เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจและรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ</p>	<p>บุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ได้จัดส่งบุคลากรในแต่ละสายงานได้เข้ารับการอบรม</p>	<p>งบประมาณที่จะใช้ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมมีจำนวนมาก</p>	<p>ให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ อย่างน้อยบุคลากรแต่ละท่านควรได้รับการอบรมปีละ ๑ ครั้ง / คน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต - จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร - การจัดอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร - การให้สิทธิ สวัสดิการแก่พนักงานตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด - ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมสานสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร	บุคลากร หน่วยงาน	จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร - การจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร - การให้สิทธิ สวัสดิการแก่พนักงานตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด - ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมสานสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์ทำงานยังไม่เพียงพอ	ให้ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดสภาพแวดล้อมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

(ลงชื่อ).....(ผู้รายงาน)

(นางสาวณธรา มีแวแสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นายจิรทีปต์ ศรีสวัสดิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ