

รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
(ห้วงเดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ถึงเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (หัวงเดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ถึงเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒.นโยบายการสรรหาและเลือกสรร	๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ	ดำเนินการเสนอกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาเนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเกิน ๖๐ วัน ได้แก่ตำแหน่ง ดังนี้ ๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรา ๒.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๓.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)จำนวน ๑ อัตรา
	๒.๒การสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	ดำเนินการเสนอกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กสท.ดำเนินการสรรหาให้ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุแต่งตั้งฯ ตามที่อบต.ได้ร้องขอให้กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันให้ ตำแหน่งดังนี้

		<p>๑.ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน โดยมาบรรจุแต่งตั้ง วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒.ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ โดยมาบรรจุแต่งตั้งวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการประกาศรับโอน(ย้าย) ตำแหน่งดังนี้</p> <p>๑.นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒.ครู อันดับ ครูผู้ช่วย/คศ.๑-๓ จำนวน ๒ อัตรา</p>
	<p>๒.๓การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยได้พนักงานจ้างมาปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง</p> <p>๒.คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง</p> <p>๓.ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษาฯ</p> <p>หมายเหตุ ลำดับที่ ๑-๓ มาปฏิบัติหน้าที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔.ยาม จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดอบต. มาปฏิบัติหน้าที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูอบต.และพนักงานจ้างทุกคน พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๕ คน ระดับการประเมินดีเด่น จำนวน ๑๕ คน ระดับการประเมินดีมาก จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินดี จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินพอใช้ จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินปรับปรุง จำนวน ๐ คน พนักงานครูอบต. จำนวน ๓ คน ระดับการประเมินดีเด่น จำนวน ๓ คน ระดับการประเมินดีมาก จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินดี จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินพอใช้ จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินปรับปรุง จำนวน ๐ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ คน ระดับการประเมินดีเด่น จำนวน ๓ คน ระดับการประเมินดีมาก จำนวน ๑๒ คน ระดับการประเมินดี จำนวน ๗ คน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)		ระดับการประเมินพอใช้ จำนวน ๐ คน ระดับการประเมินปรับปรุง จำนวน ๐ คน
๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	-การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ E-laas -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ E-plan -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ E-GP -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ CCIS	-มีการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด และมีการบันทึก ข้อมูลเป็นปัจจุบัน -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ E-laas อย่างถูกต้องเป็น ปัจจุบัน -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ E-plan อย่างถูกต้องเป็น ปัจจุบัน -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ E-GP อย่างถูกต้องเป็น ปัจจุบัน -มีการบันทึกข้อมูลในระบบ CCIS อย่างถูกต้องเป็น ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕.นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	-สวัสดิการค่าเช่าบ้าน	องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ สนับสนุนให้ผู้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามสิทธิฯ จำนวน ๖ ราย ดังนี้ ๑.นางสาวฉรรษา มีแวแสง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ๒.นายธนากร ลำทอง ตำแหน่ง จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ชำนาญงาน ๓.นายวรพล โสตาธาตุ ตำแหน่ง จพง.พัสดุชำนาญงาน ๔.น.ส.กัญญาภัทร อินอร่าม ตำแหน่ง จพง.ธุรการชำนาญงาน ๕.น.ส.วิภาวรรณ แก้วยงค์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๖.นางสาวกนกวรรณ วรรณทวี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปก)
	-สวัสดิการค่าศึกษาบุตร	องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ สนับสนุนให้ผู้มีสิทธิเบิกค่าศึกษาบุตร จำนวน ๘ ราย ดังนี้ ๑.นายจิรทีปต์ ศรีสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองปลัดอบต.เวียงเหนือ ๒.นางสาวฉรรษา มีแวแสง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ๓.นางพิศมัย อินทร์ติยะ ตำแหน่ง จพง.ธุรการชำนาญงาน ๔.นายธนากร ลำทอง ตำแหน่ง จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติงาน ๕.น.ส.สิขเรศ คำสุข ตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชี ๖.น.ส.กัญญาภัทร อินอร่าม ตำแหน่ง จพง.ธุรการชำนาญงาน ๗.น.ส.วิภาวรรณ แก้วยงค์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๘.นางสุวารี ศรีไชยญาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	-จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	-จัดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงานส่วนตำบล อย่างเพียงพอ และมีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงใช้ในการปฏิบัติงานอย่างดี -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day ในสำนักงานงานอยู่เป็นระยะๆ
	-จัดกิจกรรมประชุมพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นประจำอย่างน้อย ๓ เดือนละ ๑ ครั้ง	-จัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นประจำอย่างน้อย ๓ เดือน ๑ ครั้ง
	-จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์อันดีในองค์กร	-มีกิจกรรมเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ทุกๆปี -มีกิจกรรมเลี้ยงต้อนรับ/เลี้ยงส่งพนักงานมาบรรจุหรือโอนย้าย -มีกิจกรรมรดน้ำคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาอบต.ในเทศกาลวันสงกรานต์

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง
๕. จากการเปลี่ยนแปลงระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจในขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ครอบคลุมภาระงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ