



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพะงาด
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงหาดในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพงหาด พิจารณา</p> <p>๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ตรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างที่ไม่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>
การดำเนินงาน	<p>๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง เมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มมากขึ้น</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.อ.บ.ต.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบ อัตรากำลัง</p> <p>๔.มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>
การดำเนินงาน	<p>๑.มีการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>๒.ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔</p>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัตรราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งจะเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>
การดำเนินงาน	<p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลพึงได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัตรราชการ เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง เป็นไปอย่าง ถูกต้อง โปร่งใส และการเลื่อนขั้น เลื่อนค่าตอบแทน ไม่มีการร้องเรียน</p> <p>๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานได้รับการประเมินแบบ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>

๔.นโยบายด้านการบริหารและพัฒนารัฐพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนารัฐพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR -โปรแกรมระบบ E-laas, E-pian, E-gp, ccis</p>
การดำเนินงาน	<p>๑.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๒.ปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR -โปรแกรมระบบ E-laas</p>

๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑.ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถินและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙</p> <p>๗.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดครราษฎร์สีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่ม การครองซีพชั่วคราว (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๙</p>
การดำเนินงาน	ดำเนินการเบิกจ่ายครบถ้วนถูกต้องตามระเบียบ และไม่มีข้อหักหัวง

๖. นโยบายด้านการสร้างความสมั้นพันธ์และผูกพันภัยในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านการสร้างความสมั้นพันธ์และผูกพันภัยในองค์กร	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขึ้น พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล ที่จะท่อนภารกิจการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕.ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภารหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับบทบาทและแก้ไข ปัญหាដันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกรายตัวเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์กรบริหารส่วน ตำบลพึงพอใจและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกรายตัว มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกรายตัวเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร</p>
การดำเนินงาน	<p>-มีการจัดกิจกรรมสถานที่ทำงานน่าอยู่มีการทำงาน</p> <p>-เนื่องจากปี ๒๕๖๕ มีสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา ๒๐๑๙ (covid-๑๙) ขึ้น และจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่เสี่ยง สูงจึงต้องดึงกิจกรรมการรวมกลุ่ม เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของ เชื้อดังกล่าว กิจกรรมที่จะมีการรวมกลุ่มกัน เช่น การประชุมพนักงาน การอบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมต่างๆ จึงต้องมีการดัดจัด</p>

จากการดำเนินงานตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบลพึง จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครอบทุกนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุก คนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมต่างๆ ผู้บังคับบัญชาได้มีการปรับปรุงและ แก้ไขให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ประชาชน