

รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลตรีม  
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. <u>นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง</u></p>	<p>๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตรีมิตรในการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มหรือลดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เช่นการปรับปรุงตำแหน่งสำหรับการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการพนักงานเป็นการปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจ บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบันเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. <u>นโยบาย</u> นโยบายด้านการ <u>สรรหาคณะคนเก่ง</u>	การวางแผนกำลัง สรรหาคณะ ตามคุณลักษณะมาตรฐานตำแหน่ง และเลือกสรรที่เป็นคณะคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตรีมิตร	การสรรหาคณะการเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล	องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคณะดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคณะดี	ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.นโยบายด้านการบรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบประกาศมติ ก.อบต.จังหวัดอย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถบรรจุสรรหาและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔.มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>ได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกันการแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	บุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างครบถ้วนทุกตำแหน่ง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><u>๕.นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน</u></p>	<p>๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละสำนักกองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	<p>พนักงานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><u>๕.นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน</u></p>	<p>๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละสำนักกองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	<p>พนักงานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><u>๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</u></p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารสมาชิกสภาและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเข้มเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเตรียมเพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ผู้บริหารสมาชิกสภาและพนักงานทุกระดับเข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>เป็นการจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ราชการ	๑. จัดทำแผนการดำเนินงาน การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เช่น การเลื่อนและ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. จัดทำแบบเสนอผลงานให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	พนักงานส่วนตำบลมีการเปลี่ยน ตำแหน่ง สายงานที่ก้าวหน้าใน อาชีพ	พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<u>๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</u>	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ	๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓.ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่ ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน ๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่	๑.ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกรอบการประเมิน ๒.ห้องทำงานน่าอยู่ เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลตรึม ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ -ปัจจุบัน การโอนย้ายของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในกระบวนการโอนย้าย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ
๒. การไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะเวลานาน ทำให้พนักงานเสียขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน