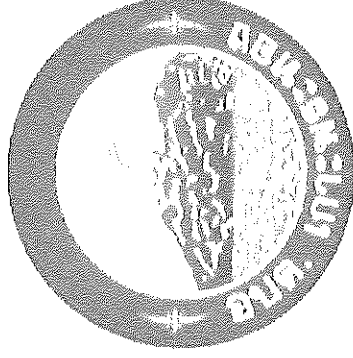


รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง

อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง</p> <p>- แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p>	<p>วัตถุประสงค์สร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. ใช้อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงรอง ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพังงา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอยุบเลิกอัตราค่าจ้างราชการ /พนักงานเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตาม มาตรา๓๕</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- มีแผนอัตราค่าจ้างที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>- การสรรหาคัดเลือก</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ควบคุมคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงากำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ.อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราที่ตั้ง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตราที่ตั้ง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็นคนดี</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละ สำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และ เป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติการปฏิบัติงานอย่าง มีคุณภาพและเป็น รูปธรรม</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดประมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับบุคคล เช่น - โปรแกรมฐานสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR</p> <p>-โปรแกรมระบบ E-laas , E-office ,E-plan, E-sp,LEC</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>- สถิติการและผลตอบแทน</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่๗)พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๕๘</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- การดำเนินผลตอบแทน สถิติประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ตาม ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถกับพนักงาน ในทุกระดับ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaing, จัดอาสา , กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ทำบุญสำนักราบ) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อลดจุดจนวนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบพวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม กาส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงันของจังหวัด และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และ</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		<p>สามารถประยุกต์หลักกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดง แบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้างจริยธรรมและธรรมาภิบาล</p> <p>- การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของพนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และผู้บริหารส่วนตำบลอย่างน้อยเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงัน เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงันเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงัน เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งในประเภทสายงานผู้บริหารยังคงขาดแคลน ไม่มีผลประสงค์ของบรรจุแต่งตั้ง เป็นตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลานาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
๒. การสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานปฏิบัติงานด้านการคลังไม่มีผู้ประสงค์เข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง ทำให้เป็นตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลานาน
๓. เนื่องด้วยการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลให้การจัดการกิจกรรมโครงการที่จำเป็นต้องมีกิจกรรมกลุ่มของบุคลากรจำนวนมาก หรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเด็กการฝึกอบรม หรือเลื่อนออย่างไม่มีกำหนด
๔. สภาพพื้นที่ โดยตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ซึ่งมีสภาพเป็นเกาะ ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะ

๑. ให้มีการสรรหาสายงานผู้บริหารให้มีการเลือกตำแหน่งเพื่อขอแต่งตั้งได้ไม่จำกัดประเภทไม่ว่าจะเป็น อบจ. เทศบาล หรือ อบต.
๒. ให้มีการสอบแข่งขันทุกปี ในตำแหน่งที่หมดบัญชีแล้ว จากการค้าดำเนินการสอบแข่งขันของ กสธ. หรือเปิดโอกาสให้ อบท. สามารถขอใช้บัญชีสำรองของหน่วยงานรัฐอื่นที่ขึ้นบัญชีไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ
๓. ควรจัดตั้งหน่วยบริการร่วมกับอำเภอคุระบุรี ตั้งอยู่บ้านฝ้าง สำหรับปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วน

(ลงชื่อ)



(นายนิพนธ์ภาพ มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

