

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอรามบุรี จังหวัดศรีสะเกษ

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง	- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง	- ควรพิจารณาดำเนินการ
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	เมืองคงมีโครงสร้างการแบ่งงาน	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ครั้งที่ ๕ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ
ปรับปรุงครั้งที่ ๕ และปรับปรุงครั้งที่ ๖	ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน	(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับ	จังหวัด ศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่	ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด
เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและ	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล	ปรับปรุงครั้งที่ ๕ และ ครั้งที่ ๖	๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖	ตำแหน่งรองรับภารกิจของ
กรอบอัตรากำลังที่รองรับ	เมืองคง มีการกำหนดตำแหน่งการจัด	ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.	เพื่อ	หน่วยงานและการพิจารณาให้
ภารกิจขององค์การ	อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ	จังหวัดศรีสะเกษมีมติเห็นชอบ	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงตำแหน่ง	สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
บริหารส่วนตำบลเมืองคง	อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน	พร้อมทั้งองค์การบริหารส่วน	ส่วนราชการ กองการศึกษาฯ กำหนดตำแหน่ง	
	ตำบลเมืองคง	ตำบลเมืองคงได้มีประกาศใช้แผน	หัวหน้าส่วนราชการ และการกำหนดกรอบ	
	- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ	อัตรากำลังถูกต้อง	อัตรากำลังให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.	
	วางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา		เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง	
	บุคลากรขององค์การบริหารส่วน		การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการ	
	ตำบลเมืองคง		ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ	
			กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน	
			องค์การบริหารส่วนตำบล	

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)			- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.	
			๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๖ ประจำปี	
			งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามมติ ก.อบต.	
			จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่	
			๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อ	
			๑. ปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงตำแหน่ง	
			ส่วนราชการกองช่างจากระดับกลางเป็น	
			ระดับกลาง/ต้น และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	
			ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง	
			มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง	
			ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการ	
			ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ	
			กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน	
			องค์การบริหารส่วนตำบล	

๓. ด้านพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)			๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทาง	
			การจัดทำเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณ	
			รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	
			ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	
			ณ โรงแรมศรีลาดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ	
			จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย	
			- นางสาวลักษณชนก รัตนะภักดี ตำแหน่ง	
			รองปลัด อบต.	
			- จำเริญชัย บัวศรี ตำแหน่ง	
			หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
			- นายสุนทร กมูลีก	
			นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
			๓. โครงการฝึกอบรมเชิงวิชาการหลักสูตร	
			การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบ	
			การเงิน บัญชี พัสดุกรณีศึกษาเกี่ยวกับเงิน	
			ขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและ	
			เทคนิคการเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตาม	
			ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหา	
			การถูกหักท้วงจากหน่วยตรวจสอบของ	
			องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

๓. ด้านพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)			ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖	
			ณ โรงแรมพรมพิมาน อำเภอเมืองศรีสะเกษ	
			ประกอบด้วย	
			- นางวรรณใส เกษสร ตำแหน่ง	
			นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	
			- นางสาวจุฑาทิพย์ ชาวกล้า ตำแหน่ง	
			นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
			- นางสาวธรรมัญพร แซ่จิ้ง ตำแหน่ง	
			นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	
			๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทาง	
			ตรวจสอบพัสดุ การจำหน่ายพัสดุประจำปี	
			และการเตรียมปิดบัญชีขององค์กรปกครอง	
			ส่วนท้องถิ่น ด้วยระบบ e-LAAS	
			ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
			ณ โรงแรมบ้านสวนकुณมา กอล์ฟแอนด์รีสอร์ท	
			จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย	
			- นางวรรณใส เกษสร ตำแหน่ง	
			นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	
			- นางสาวจุฑาทิพย์ ชาวกล้า ตำแหน่ง	
			นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
			ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๖	

๓. ด้านพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)			๕. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ	
			ปฏิบัติงาน หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดซื้อ	
			จัดจ้าง การจัดจ้าง การจัดทำฎีกา การบันทึกบัญชี	
			และการตรวจสอบงบการเงินของหน่วยงาน	
			ภายใต้สังกัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
			สถานศึกษา โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็ก ปรึกษา	
			รพ.สต. ด้วยโปรแกรม Excel Auto ประจำปี	
			งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
			ระหว่างวันที่ ๗ - ๙ เมษายน ๒๕๖๖	
			ณ โรงแรมฟอร์จูน วิวโขง อำเภอเมือง	
			จังหวัดนครพนม ประกอบ	
			- นางกรรณิการ์ สุธาบุรณ ตำแหน่ง	
			นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	
			๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร	
			การตรวจสอบรายงานทางการเงิน การตรวจ	
			สอบระบบข้อมูลรับ-จ่าย การบันทึกสินทรัพย์	
			การคิดค่าเสื่อมราคาสะสม การเตรียมความ	
			พร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
			ในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๗	
			ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์	
			อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี	

๓. ด้านพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
(ต่อ)			ประกอบด้วย	
			- นางสาวจุฑาทิพย์ ชาวกล้า ตำแหน่ง	
			นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
			- นางสาวธรรมัญพร ชิ่ง ตำแหน่ง	
			นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	
			- นางสุนันทา ศรีฐาน ตำแหน่ง	
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนการ	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ	-กระบวนการประเมินผลการ	-หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และ	-การดำเนินการแต่งตั้ง
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ	ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ	คณะกรรมการการประเมินผล
ที่เป็นธรรม เสมอภาค	ประเมินผลในองค์กร	เสมอภาคและสามารถ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากร	การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย
และสามารถตรวจสอบได้		ตรวจสอบได้	ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปี	ความชอบธรรม
			งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศ	
			องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เรื่อง	
			หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ	
			ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน	
			ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน	
			จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลง	
			วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และมีการ	
			ถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	
			ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ	
			ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง	
			การปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการ	
			ปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	
			อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม	
			ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ	
			วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ	
			พนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
ส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงาน	ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	และพนักงานจ้าง	มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล	
ส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	ปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง		บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร		
และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล		ส่วนตำบลเมืองคง		
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา				
และพนักงานจ้างของ				
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง				

๖. ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและ กิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีกล่องวงจรปิด และเวรรักษาความปลอดภัยในองค์กร -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นเกม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส.	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ขาดการติดตาม ประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวัง ของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการ วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากร ในด้านต่างๆแล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๓ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุค ปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ

๑.๔ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากร แต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๑.๕ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรที่มีจำกัด จึงให้ผู้เข้ารับการอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นในหน่วยงานให้ทราบในการประชุม ประจำเดือนเพื่อสร้างความรู้ให้กับบุคลากรอื่นอย่างทั่วถึง

๑.๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับการอบรมและหลังเข้ารับการอบรม

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนา ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็น เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน