

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่
รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ มีโครงสร้างระบบงาน ระเบียบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง การจัดสรรพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ -ในการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ -เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ -ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔	

-ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-การวิเคราะห์ค่างานมากเกินไป ทำให้งบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น

-ควรมีการปรับปรุงแผนอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

-การกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่สะท้อนค่าจ้างที่แท้จริงของส่วนราชการหรือคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ควรตรวจสอบและพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง/มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคันทิมาใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการขาดกำลังคน -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	-การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง -การสรรหาในสายงานวิชาการและสายงานทั่วไป	-การแต่งตั้งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคันทิมาใหญ่ ตามคำสั่ง อบต.คันทิมาใหญ่ ที่ ๑๒๗/๒๕๖๔ เรื่อง การแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งคนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานสาธารณสุข) สังกัดกองสาธารณสุขฯ ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม ได้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง	

-ปัญหาและอุปสรรค/

-ตำแหน่งสายงานวิชาการ/สายงานทั่วไปประกาศรับโอน(ย้าย) แต่ยังไม่เสร็จหรือยังไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ตำแหน่งสายงานวิชาการที่ว่างเกิน ๖๐ วัน และรายงาน ก.อบต. อ.ท.ร.บ.แต่ยังไม่มีความคืบหน้าการดำรงตำแหน่ง

-ควรมีมาตรการหรือแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมในการหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลศิริมใหญ่ อำเภอมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัด ถ้าผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-มีแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ กำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ศิริมใหญ่ -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ -ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	

-ปัญหาและอุปสรรค/

-บุคลากรส่วนใหญ่ ยังไม่เข้าใจระบบการประเมิน/และเกณฑ์การประเมิน

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ควรจัดอบรมบุคลากรทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมิน/และเกณฑ์การประเมิน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ อำเภอมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและ เป็นเครื่องมืออํกกับคุณประพฤติดของบุคลากร	-ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ประกาศ เกี่ยวกับจริยธรรม ที่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง เห็นควรปฏิบัติ -ประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของอบต.คีมใหญ่ จะอยู่ที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-จัดทำประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.คีม ใหญ่ โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม -พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	

-ปัญหาและอุปสรรค/

ไม่มี

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-จากการวิเคราะห์องค์กรและบุคลากรมีความยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร

-บริการประชาชนในเขตรับผิดชอบและเขตใกล้เคียง ด้วยความรวดเร็ว ประชาชนเสมือนญาติ ไม่เลือกปฏิบัติ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลศิริมใหญ่ อำเภอมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศิริมใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง การจัดสรรพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจหรือยุบตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจที่ไม่คุ้มค่า	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ(๒๕๖๔-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ -อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามหนังสือสั่งการด่วนที่สุดที่ นว ๐๐๒๓.๒/๑๗๖๔๘ ลงวันที่ ๑๐ ส.ค. ๒๕๖๓ -ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานสาธารณสุข) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) -ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ/สายทั่วไปและสายอำนาจการ	

- ปัญหาและอุปสรรค

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
- ตำแหน่งสายงานบริหาร/สายอำนวยการที่ว่างเกิน ๖๐ วัน และรายงานให้ ก.อบต.อจ. แต่ยังไม่ได้คนมาดำรงตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสถิติ

-ควรหาแนวทางแก้ไขในการสรรหาตำแหน่ง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคันทิมาใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.การพัฒนาบุคลากร	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับ อบต.คันทิมาใหญ่ -เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต. -เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ ทักษะ และ ความรู้ในการปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบระยะเวลา ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน -ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อการกระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน -สร้างบทเรียนหรือสื่อองค์ความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระบบงานE-Learning -ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	-มีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร -ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในระบบE-Learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง -ประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	

-ปัญหาและอุปสรรค

-ไม่มี

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลทิวใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน -เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ครองอยู่ -เป็นการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการพัฒนาด้านตนเองอย่างเป็นระบบและสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ	-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ -ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน -จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือรายการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ -ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่เด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ในการประชุมพนักงานประจำเดือน หรือปรึกษาร่วมกับนักทรัพยากรบุคคล -หน่วยงานดำเนินการบันทึกระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์(LHR) ครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน -ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชา กำกับดูแลติดตาม รวมถึงคณะกรรมการกองผลการปฏิบัติราชการ ให้เสมอภาคเป็นธรรมและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	

-ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายงานบุคลากรในหน่วยงาน

-ควรมีแผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรฝึกอบรม

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลสีมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -สภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน -องค์กรมีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความปลอดภัย -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา -สวัสดิการพนักงานส่วนตำบล เช่น สิทธิรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามที่กฎหมายกำหนด	

-ปัญหาและอุปสรรค

-มีงบประมาณที่จำกัด

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

-อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ

-ควรมีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามงานที่ค้างและติดตามความก้าวหน้าในงาน