

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖5



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖5

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับปรุงโครงสร้าง และ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภ ารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำ ลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนั กงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนั กงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตร กำลังที่เป็ น ปัจจุบัน และเหมาะ ส ม กับภารกิจ บุคลากรมี ความก้าว หน้าในสา ยงาน	-ข้อเสนอแนะ 1.ควรดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตร กำลัง ปีละ 1 ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนดั่ง ใน การ วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	-ข้อเสนอแนะ 1.ควรดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปีละ 1 ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔.	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือให้ตรงกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร

	๓ นำเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อลดปริมาณการ ใช้วัสดุครุภัณฑ์	มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis		
--	---	---	--	--

ประเด็นนโยบาย/	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนิน	ผลการวิเคราะห์/
----------------	--------------	-----------	-------------	-----------------

แผนการดำเนินงาน			งาน	ข้อเสนอแนะ
4.ด้านสวัสดิการ	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน การ วิเคราะห์ อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	ควรมีการกำหนดสวัสดิการเพิ่มขึ้นใหม่ ที่นอกเหนือจากที่ หน่วยงานราชการให้

ประเด็นนโยบาย/แผนกา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
---------------------	--------------	-----------	----------------	----------------------------

รดำเนินงาน				
5.นโยบายด้านการสรรหาบุคลากรและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาและเลือกสรร	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็น คนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่ เป็น คนมีความรู้ความส าม ารถ เหมาะสมกับงานแ ละเป็นคน ดี	- คัดเลือกอย่างเป็นธรรมและ มีความโปร่งใส

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
6.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับ ปรุง โ ค ร ง สร้าง แ ล ะ อัตรากำลังใ ห้เหมาะสมกั บบภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากาลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน ก า ร วิ เ ค ร าะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากาลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น	- มีแผนอัตรากาลังที่ เ ปื้ น ปัจจุบัน และเหมาะ ะ ส ม กับภารกิจ จ บุคลากร มีความก้าวหน้าใน สายงาน	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ ให้รับฟังความก้าวหน้าในอาชีพ ของตำแหน่งตนเอง

		การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ		
--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
7.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	1.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มี ทัศนคติ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ	๑. มีการจัดอบรมในการท างานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการท างาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน	- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางดำเนินงาน ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

	สม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่งจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการด าเนินงาน		
--	---	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
-------------------------------	--------------	-----------	----------------	---------------------------

8.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑ . มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนด ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม	- ควรประเมินด้วยความยุติธรรม
---	---	---	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
9.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร - การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของพนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคุมกำกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม	- จัดให้มีประมวลจริยธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลต.บึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน ทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน	จัดฝึกอบรมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่

		ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เพื่อนำ ความ รู้ที่ได้ จาก การฝึกอบรมมาใช้เป็น แนวทางในการ ปฏิบัติงาน		
--	--	--	--	--