

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ผลการ	วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง – แผน อัตรากำลัง ๓ ปี		๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่ รองรับต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าที่ เปลี่ยนแปลงไป ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เช่น การปรับปรุง ตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การ ขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงาน การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการ กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า	
๒. นโยบายด้านการสรรหา และคัดเลือก - การสรรหา และคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็น สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ อย่าง ต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มี คุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็น คนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตาม ระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง	องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็น คน ดี	
๓. นโยบายด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน -การ บริหารผลการปฏิบัติงาน	๑ . มีการประเมินผลงานที่ เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการ ติดตามและประเมินผล การ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง ในการท างานและ บริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการ ปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละ สำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับผลการ	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ และเป็นรูปธรรม	

		ปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ		
๔. นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ - การบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และ สารสนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุ คคล ากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลด ปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลของ องค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E- plan , E-gp , ccis	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ใน การปฏิบัติงาน	
๕. นโยบายด้านการ วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง - สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการท างานและ ในชีวิตประจำวัน ๒. จัด สภาพแวดล้อมการทำงาน และ สวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อ เป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่า บ้านของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบ คณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘	- การดำเนินผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ แ ล ะ สวัสดิการต่าง ๆ ตามความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถ กับพนักงาน ในทุกระดับ	
๖. นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร - การสร้าง ความสัมพันธ์ และผูกพัน ภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติ บุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจ ใน ร ะ บ บ ก า ร บ ริ ห า ร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อ รับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการท างานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มี กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กร เนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กัน จัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุม พนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ ข้อเสนอแนะความ	บุคลากรได้มีโอกา ส แ ล ก เ ป ลี ย น ค วามคิดมุมมองนำเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ	

		คิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการท้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่ก็บองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน		
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของพนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการ ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ค ว า ม ต ร ะหนัก ใน ก าร ประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็น ประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้ จ า ก ก ารฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าลับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานทุกคนทราบและ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	