



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
อำเภอวังฆุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการวางแผนกำลังคน</p>	<p>เพื่อดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรอย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภายในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ๒. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน ๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ๓. ดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ และตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>๑. การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณที่ ๒๖๒/๒๕๖๔ เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามคำสั่ง อบต.โนนคูณที่ ๒๔๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง คนงานทั่วไป - ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก <p>๔. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ที่ ๓๔๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง คนงานทั่วไป - ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

มีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายหลายตำแหน่ง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

มีการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีอยู่ในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ ราชการและการปฏิบัติตนได้ อย่างเหมาะสม และใช้เป็น แนวทางในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการพิจารณา ความดี ความชอบประจำปี มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. ดำเนินการประเมิน ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p>	<p>๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแบบคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลกำหนด</p> <p>๕. รายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีเด่น</p>	<p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน</p> <p>๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงาน</p> <p>๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานส่วนตำบล และค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง</p> <p>๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแบบ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด</p> <p>๖. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง รายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ (ตุลาคม)</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตำบล พนักงานจ้าง ยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบประเมิน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประเมินด้วยความเป็นธรรมโดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรอง และให้ผู้ประเมินรับทราบผลการประเมินและให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือ เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของตน ให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติ อำนวยความ สะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรม	มาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงาน แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ /แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมี
การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕. การสรรหาคณะคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อวางแผนและดำเนินการตาม แผน ในการสรรหาคณะคนเก่ง ตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรร บุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนด กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ๒. ประกาศรับโอน (ย้าย) ๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณที่ ๒๖๒/๒๕๖๔ เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามคำสั่ง อบต. โนนคูณที่ ๒๔๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร บุคคลเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ - ตำแหน่ง คนงานทั่วไป - ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๔. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ที่ ๓๔๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนคูณ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ - ตำแหน่ง คนงานทั่วไป - ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

มีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายหลายตำแหน่ง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

มีกระบวนการสรรหาเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และนำความรู้ทักษะ ที่ได้มาปฏิบัติ	๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒. รายงานผลการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานได้ โดยจัดทำสรุปตารางการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่ได้เข้ารับการอบรมตามมาตรฐานตำแหน่งครบถ้วนทุกตำแหน่ง เนื่องจากโครงการอบรมมีการเลื่อนการจัดและยกเลิก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

หน่วยงานมีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง ในเรื่องระเบียบกฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยการประสานวิทยากรที่มีความรู้ในวิชาชีพและอยู่ในพื้นที่มาอบรมให้ความรู้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนระดับที่ สูงขึ้น และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ ในระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร ก่อให้เกิด การกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ต่อไป	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ๓. ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละ รอบการประเมินผู้ประเมินได้แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง ๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลใน ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ยังไม่มีบุคลากรได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

สนับสนุนการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้	๑. มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๒. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล ๓. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ป้องกันอันตราย อุปกรณ์ตัดไฟ ถังดับเพลิง แสงสว่าง ๔. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานหรือโครงการต่างๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่องานและความสำเร็จขององค์กรที่ไม่อาจขับเคลื่อนไปได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

องค์กรจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมกีฬา นันทนาการ และการให้ความสำคัญแก่บุคลากร