รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบายการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ .ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒ . จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.โสมเยี่ยม ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงาน อบต. ในส่วนราชการ และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอ ก. อบต.จังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงาน อบต. ให้ดำรง ตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบายการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑.มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี	๑.มีแนวทางการปฏิบัติ การสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ ก. อบต.จังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงาน อบต. ตามกรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต จังหวัดอย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตาม กรอบอัตรกำาลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ อัตรากำลัง	-องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคน มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน และเป็น คนดี	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบายการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการ บริหารผลการปฏิบัติงาน - การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าใน อาชีพและเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและ มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ งาน ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและ แข่ง ด้วยผลงาน	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบายการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.น าเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อม โยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR -โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบายการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน - สวัสดิการและผลตอบแทน	๑.ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานและสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑.พระราชบัญญัติ บำเหน็จบานาญข้าราชส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙ ๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙ ๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการ กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปีสำหรับพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของอบต. พ.ศ.๒๕๕๘ ๗.ประกาศก. อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างของอบต.ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	-การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถกับพนักงานใน ทุกระดับ	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบายการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศ และเข้าใจใน ระบบการบริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่ สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมBig Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำ ทุกอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหา อันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔.พนักส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่ อบต.โสมเยี่ยม จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕.ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็น ต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดมุมมอง น าเสนอแนวคิดใหม่ๆในเชิงสร้างสรรค์ และนำได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ	