



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลจานลาน
อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลลาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๑.๑ การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>	<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต</p> <p>๒. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๓. ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การพัฒนารัพยากรบุคคล</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง</p> <p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล</p>	<p>มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด</p> <p>มีการกำหนดรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งไว้ประกอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p> <p>มีการประชุมคณะทำงานเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๓</p>	<p>-การสรรหา แต่งตั้งตามกรอบอัตราว่างในตำแหน่งสายงานผู้อำนวยการยังล่าช้า เนื่องจากเป็นการสรรหาโดยส่วนกลาง</p> <p>-การประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนบรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตราที่กำหนดไว้</p> <p>มีการกำหนดไว้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล</p> <p>เห็นควรวิเคราะห์แนวโน้มการะค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินรายได้ ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยงานบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลเข้ารับ ราชการ</p>	<p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร</p>	<p>มีการลงข้อมูลและปรับปรุง ฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติที่เป็น ปัจจุบัน</p> <p>-มีการประกาศสรรหาไอออน/บรรจุ/ แต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังที่ กำหนดไว้</p> <p>-มีบุคลากรที่ลงสู่ตำแหน่งในสาย งานปฏิบัติจากการรับไอออน/ย้าย</p> <p>-สายงานผู้บริหาร/อำนาจการ ระดับต้นบางตำแหน่งตาม โครงสร้างยังไม่มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง</p>	<p>นำข้อมูลที่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด</p> <p>-การประกาศ ประชาสัมพันธ์ไอออน ตามทั้งประกาศกำหนด -แจ้งกรอบอัตรากำลัง และความต้องการใน อัตราตำแหน่งสายงาน อำนาจการต่อ คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลทราบเพื่อ ดำเนินการต่อไป</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ</p> <p>ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า</p>	<p>๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> <p>๒. การสร้างและปรับกระบวนการที่เน้นวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน และวัฒนธรรมใน การทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>มีการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>-มีการประชุมผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>-จัดอบรมพัฒนาความรู้ด้านบุคลากร</p>	<p>ควรมีการนำสมรรถนะประจำตำแหน่งมาปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือพัฒนาองค์กร OD (Organization Development)</p>
<p>๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT (information technology)</p>	<p>มีการส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมด้าน it (information technology) ตามสายงาน</p>	<p>ควรมีการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว</p>
<p>๔. มีระบบการประเมินผลการทำงานตามเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของสายงานโดยมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้</p>	<p>๔. มีระบบการประเมินผลการทำงานตามเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของสายงานโดยมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อระบบการประเมินผลการทำงาน</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นระบบได้ โดยให้ประเมินและกรรับประเมินรับทราบผลการประเมิน</p>	<p>มีประกาศผลการประเมิน โดยเปิดเผย</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้	<ul style="list-style-type: none"> -มีการรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม -การประชุมสัมพันธวงศ์ความรู้ จากการประชุม เข้าร่วม โดยแจ้งในที่ประชุมประจำเดือน -บันทึกข้อความรายงานและจัดทำ เป็นจดหมายข่าว เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> -เห็นควรจัดทำเป็นวารสารหรือในจดหมายข่าวที่รวบรวมแนวทางวิธีปฏิบัติราชการจัดทำเป็นระบบและหมวดหมู่

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
มิตที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๑ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของ	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	-มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ita) ประจำปี ๒๕๖๓ -มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	-ควรมีการเพิ่มจำนวนโครงการอบรมด้านจริยธรรมมากขึ้น
๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-มีการจัดทำประกาศคุณธรรมและจริยธรรมและการรักษาวินัยขององค์กร -มีการประชุมชี้แจง -จัดทำบันทึกข้อความแจ้งประกาศ -เผยแพร่ในเว็ปไซต์ขององค์กร	-ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ -ควรมีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>๕.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> <p>๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> <p>ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน</p> <p>-มีการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้ด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-ชี้แจงในที่ประชุมในหลักการปฏิบัติราชการ</p> <p>-มีการประเมินผลงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p>	<p>-ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้</p> <p>-ควรจัดกิจกรรม ๕ ส อย่างเป็นประจำ</p> <p>-ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่และจัดบริหารรูปแบบองค์กรสีเขียวร์ให้ชัดเจน</p>