

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและกรออัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวมีการจัดการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง	- ปรับปรุงกรออัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - ปรับปรุงกรออัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อ	- ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล และเพื่อ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานตำบลสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ปง./ชง. เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง และเจ้าพนักงาน ธุรการ ปง./ชง. เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง	

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<p>วัตถุประสงค์ปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- มีการประกาศรับโอนย้าย เมื่อมีตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ตามคำสั่ง อบต.เสียว ที่ ๔๘๘/๒๕๖๕</p> <p>ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตามคำสั่ง อบต.เสียว ที่ ๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ตามคำสั่ง อบต.เสียว ที่ ๙๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ตามคำสั่ง อบต.เสียวที่ ๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>- สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก รอมติ ก.อบต.เห็นชอบ</p>	<p>- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนดระยะเวลาทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน</p>
		<p>- มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ</p> <p>- มีการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ลาออก</p>		

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น	วัตถุประสงค์ - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ - เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนกรดำเนินการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๓.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	- มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑. หลักสูตร “แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารสัญญา ตลอดจนประเด็นปัญหา และข้อกฎหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรศึกษา เพื่อประสิทธิภาพ ในการ	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน			<p>ปฏิบัติงานและเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตรวจสอบ” ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเกษศิริ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นางสาวบุรณารถ จินาวลัยย์</li> <li>ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ</li> </ul> <p>๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรแนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและค่าบริการระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่รวมถึงการจัดทำแผนการเงิน และการจัดทำแผนสุขภาพชุมชน ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นางสาวกันต์ยรัตน์ วิไลวรรณ</li> </ul> <p>ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติการ</p> <p>๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะการพัฒนาระบบเศรษฐกิจพอเพียงรูปแบบโคกหนองนา การสร้างและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่”</p>	

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>ในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นางสาวสิริกาญจน์ มะโนรัตน์</li> <li>ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ</li> <li>๔. ประชุมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน</li> <li>ป้องกันและควบคุมไฟป่าสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจการควบคุมไฟป่า</li> <li>ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย</li> <li>- นายพงษ์พิพัฒนะศักดิ์ ชินติวงศ์</li> <li>ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร</li> <li>๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๙๑” ระหว่างวันที่ ๗ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</li> <li>ชอยคลองหลวง ๘ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย</li> <li>- นายกฤษฎณ์ภู ภัคดิพันธ์</li> <li>ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ</li> </ul>	

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครด้านโรคพิษสุนัขบ้า ปีงบประมาณ ๒๕๖๖” ในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมที่ว่าการอำเภออุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายพงษ์พิพัฒนะศักดิ์ ชินดิวงค์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร</li> </ul> <p>๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนการเงินแผนกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (กปท.๑ - ๑๐) การบริหารงาน LTC และนักบริบาลท้องถิ่นให้สอดคล้องกับระเบียบท้องถิ่น” ระหว่าง ๒๖ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นางสาวกันตย์รัตน์ วิไลวรรณ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน</li> </ul>	

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะ ด้าน	- เพื่อสร้างองค์ความรู้ เรียนรู้	- บุคลากรเกิดการพัฒนา ด้วยตนเอง และ เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลใน การทำงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ e-Laas ในวิชาความรู้ทั่วไปและความรู้ เฉพาะตำแหน่ง ๘. โครงการปรับปรุงบัญชีการคำนวณค่าเสื่อม ราคาสะสมสินทรัพย์และการปิดบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-Laas ประจำปี ๒๕๖๖” ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมแนวδάคอนเจนชั้น โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย - นางสาวรัตน์ บุตรบูรณ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ชำนาญงาน - นางสาวภัทรสุดา โพธิ์ชัย ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - นางสาวสุรัตน์ สุราวุธ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - นางสุพัฒนา โพธิ์ศรี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ใน ทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร



๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนกรประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถตรวจสอบได้	วัตถุประสงค์ - เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้าง มาตรฐานในการประเมินผล ในองค์กร	กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่ เป็นธรรมเสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีกาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ และมีกาถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และ สรณณะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไป ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ - ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม