

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><b>๑. ด้านการวางแผนกำลังคน</b> ๑.๑ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศ ก.กลาง และ ก.อบต.จ.สุรินทร์</p> <p>- มีการประกาศใช้แผนในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.สุรินทร์ และประกาศใช้ให้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>- ทุกส่วนราชการได้วิเคราะห์ถึงอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพรบ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ และได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"><li>- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมืองว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่</li><li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมืองให้เหมาะสม</li><li>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก</li></ul>		<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล) <u>กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง</u> - นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li><li>- เพื่อรองรับการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นตามภารกิจการถ่ายโอน</li></ul>			
<p><b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b> ๒.๑ ทำหนังสือร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบคัดเลือก ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร แทนตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>- เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปฏิบัติงานในอัตรากำลังที่ว่าง</p>	<p>- บุคลากรที่จะเข้ามารับบรรจุแต่งตั้งต้องตรงตามคุณสมบัติมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- จัดทำหนังสือร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบคัดเลือก ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร แทนตำแหน่งที่ว่าง มีผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.๒ ประกาศสรรหาโดยวิธีรับโอน อัตราค่าจ้างที่ว่าง	- เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปฏิบัติงานในอัตราค่าจ้างที่ว่าง	- บุคลากรที่จะเข้ามารับบรรจุแต่งตั้งต้องตรงตามคุณสมบัติ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- จัดประกาศสรรหาโดยวิธีรับโอน อัตราค่าจ้างที่ว่าง ซึ่งมีผู้สนใจและขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน และบัญชี (แทนตำแหน่งที่ว่าง)	
<b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน ด้วยความยุติธรรมเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาพนักงานจ้าง ตลอดจนประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้อง มีความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้	- เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เกิน ๑๕ วัน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑-๑๕ เม.ย.) (ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑-๑๕ ต.ค.)	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา ภายใน ๑ เดือนในแต่ละรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) (ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕) - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย</b></p> <p>๔.๑ จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และ พนักงาน</p> <p>๔.๒ โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>- เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับความประพฤติของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไม่กระทำ ผิดวินัย ปฏิบัติตนและวางตน ให้มีความเหมาะสมกับการ เป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p>- ติดประกาศประชาสัมพันธ์ ประกาศ ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และ พนักงาน ให้ทราบโดยทั่วไป</p> <p>- ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๓๓ คน โดย ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ (จัดโครงการระหว่างวันที่ ๒๙-๓๑ ส.ค.๖๕)</p>	
<p><b>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</b></p> <p>๕.๑ จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน “ดีเด่น” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้ง ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p>	<p>- เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- การประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีผล คะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดี</p>	<p>- จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน “ดีเด่น” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้ง ๒ รอบการ ประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีรายนามดังต่อไปนี้</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน -๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)			<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายอนุชา พิสมัย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง</li> <li>๒. นางรัชดาพร ฆาระแสน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง</li> <li>๓. นางกุสุมา วิริยะเชชม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๔. นายเสนอ ศรีตัมภวา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง</li> <li>๕. นายไพรินทร์ ศัตร์ภูพินาศ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๖. นางสาวจศิริรินทร์ นีกชอบ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ</li> </ol>	
<b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b> ๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด	๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการ	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และประกาศใช้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖.๒ จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๖.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>(Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการ</p>	<p>พัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน</p> <p>๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมืองได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p>		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>ปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>			
<p><b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b> ๗.๑ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมืองมีความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>- สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>ดำเนินการตามระเบียบ และส่งเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.สุรินทร์ ถูกต้องครบถ้วน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ รายงานสาวรจศิริรินทร์ นึกชอบ ตำแหน่งนิติกร ระดับ ปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ชำนาญการ</li> <li>- มติ ก.อบต.จ.สุรินทร์ ให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย.๖๕</li> </ul>	
<p><b>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b> ๘.๑ จัดโครงการ ๕ ส เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ๘.๒ ให้สิทธิและสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้ตาม ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อระเบียบ ข้อกฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมืองมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ค้นหาสิ่งของและเอกสารได้ง่าย</li> <li>- สร้างบรรยากาศ และความปลอดภัยในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน</li> <li>- สืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>- พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการทุกคนตามสิทธิที่พึงได้รับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามโครงการ ๕ ส เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน</li> <li>องค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมืองมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สร้างความปลอดภัยในการทำงาน</li> </ul>	



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			- ให้สิทธิและสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้ตาม ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อระเบียบ ข้อกฎหมาย ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อน ค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน ประโยชน์ ตอบแทนอื่น ประกันสังคม(สำหรับ พนักงานจ้าง) การลา ฯลฯ เป็นต้น	

#### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การดำเนินงานแทบจะทุกกิจกรรมจะมีปัญหาทางด้านกรรับสารและการสื่อสาร ที่มีความคลาดเคลื่อน ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. สร้างกระบวนการเรียนรู้ การรับสาร การสื่อสารเพื่อให้เกิดการเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน
๒. ปรับทัศนคติ คิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก เพื่อเป้าหมายเดียวกัน
๓. พุด คุย ปฏิบัติพันธะระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรมากขึ้น