



รายงานผลการปฏิบัติงาน
ตามแผนการพัฒนาศูนย์กลาง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกตาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่ ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหาร การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.งานใหญ่

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ**

องค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยขอ บุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม พันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการระบบจัดการคนดีและคนเก่งองค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่
๕. พัฒนางานด้านความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ (รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ
๓. ปฐมนิเทศ ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เป็นต้น

๒. นโยบายด้านจริยธรรม คุณธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม
๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม
๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ องค์กรบริหารส่วนตำบล
จ่านใหญ่
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามประกาศองค์การบริหาร
ส่วนตำบลจ่านใหญ่
๓. ส่งเสริมให้ดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ
และมีความ รับผิดชอบ
๔. ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานตำบล และพนักงานจ้าง
 ๒. ดำเนินการการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ ปฐมนิเทศ ฝึกอบรม ประชุม
เชิงปฏิบัติการ สัมมนา เป็นต้น
 ๓. การวางมาตรการจูงใจและลงโทษ
 ๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างบริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว
มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก
 ๕. ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักผสมสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- ๓. นโยบายการพัฒนาด้านอื่น ๆ**
- ๓.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้
เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
 - ๓.๒ ให้มีการนำคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส

สรุปโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

| โครงการ/กิจกรรม | สรุปรายงานผลการดำเนินงาน | | | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|---|----------------|----------|---|
| | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ผลสำเร็จ | | | |
| ๑.โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | ร้อยละ ๙๐ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม | ข้าราชการยุคใหม่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต และการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม | ดำเนินการ | ๒๐,๐๐๐ | งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๒.โครงการเข้ารับการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัด อบต.จานใหญ่ ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน ได้เข้ารับการฝึกอบรม | ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัด อบต.จานใหญ่ ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและสายงานปฏิบัติครบทุกตำแหน่ง | บรรลุตามวัตถุประสงค์ | ดำเนินการ | ๒๐๐,๐๐๐ | กองคลัง , กองการศึกษาฯ, สำนักปลัด, กองสวัสดิการ กองสาธารณสุขฯ , กองช่าง |

| โครงการ/กิจกรรม | สรุปรายงานผลการดำเนินงาน | | | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|---|--|----------|-------------------|
| | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ผลสำเร็จ | | | |
| ๓. การวางแผนกำลังคน | ดำเนินการสรรหาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง อัตรากำลังที่ว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) | ขั้นตอนดำเนินการการสรรหาบุคลากร แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบล งานใหญ่ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ กำหนดฯ | บรรลุตามเป้าหมาย | - ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งและอัตราที่ว่าง ๑. รับโอนเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒. รับโอนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายแผน ๓. รับโอนนักวิชาการสาธารณสุข ๔. บรรจุแต่งตั้งนายช่างโยธา ๕. สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานนักทรัพยากรบุคคล/นักป้องกันฯ | - | งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๔. จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร | - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน | - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ | - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ | จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลทราบและถือปฏิบัติ | - | สำนักปลัด |

| โครงการ/กิจกรรม | สรุปรายงานผลการดำเนินงาน | | | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|--|--|----------|-------------------|
| | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ผลสำเร็จ | | | |
| ๕. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง | - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ | - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงาน ร้อยละ ๙๐ | - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ร้อยละ ๙๐ | ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้กับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอก | - | งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๖. กิจกรรมต่อต้านการทุจริต | - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ | - บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ | หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐ | ดำเนินการจัดกิจกรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน | - | สำนักปลัด |
| ๗. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น | บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ ๙๐ | - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ | หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี | ดำเนินการจัดทำประกาศนียบัตรเพื่อมอบแก่บุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น | - | งานการเจ้าหน้าที่ |

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการกำกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่ สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓. ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง โดยการกระตุ้น ให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๒. ควรมีการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง
๓. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและมีวิธีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรทั้งก่อนและหลังการทำกิจกรรมเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ