รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการและนำไปสู่กากำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนจังหวัดนครพนมเช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับภารกิจบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด-นครพนมกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบจ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี	- จัดประชุมชีแจงแก่หัวหน้าส่วนราชการในการวงแผนพิจารณารับโอน(ย้าย) หรือการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน - การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑ . มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทางานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis , E-Saraban	-บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศและเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความ คิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา , กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่างๆ (ปีใหม่ ,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	-บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	มีการประชุมติดตามผลการดำเนินการ การรวบรวมข้อมูลการประเมินพฤติกรรม	สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด	- มีการจัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและการให้บริการ	-
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การประชุมหิดตามผลการดำเนินการ การสังเกตพฤติกรรม	สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน สร้างขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	จัดกิจกรรมสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่ (กิจกรรม ๕ ส.) จัดสวัสดิการหรือปัจจัยในการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น จัดห้องน้ำสะอาด ห้องทำงาน อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับบุคลากร	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ระยะเวลาการดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอน(ย้าย) (ราย)	รับโอน(ย้าย) (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการฝึกอบรม (ราย)	หมายเหตุ
ตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕	๒๗	๗	๖๐	๑	-	๓	๑๔๗	-

****

ปัญหา/อุปสรรค

นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

๑. จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและหน้าที่ของตนเอง

๒. ควรเพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม