



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง
ที่ บก ๗๖๙๐๑/- วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.จึงขอรายงานการดำเนินงานการตามแผนบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกกวางทราบ รายละเอียดตามเอกสาร
แนบมาพร้อม บันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจิตราพร ผาพานทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต. นาง

(นายกัณฑ์ชาย เคนคำพันธ์)
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

เห็นควรอนุมัติ

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง.....

(นายพยุ เพียงแก้ว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

☒ เห็นชอบ☐ ไม่เห็นชอบ

(นายเฉลิม อุดมกันต์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

๔	โครงการพัฒนาความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม เพื่อ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและประโยชน์ สุขประชาชน	มีความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตามหลัก นิติธรรม	-	-	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	คณะผู้บริหาร ๔ คน สมาชิก สภาฯ ๙ คน พนักงานส่วน ตำบล ๑๕ คน พนักงานครู ๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานจ้าง ๑๑ คน	๕๔	ไม่มี	ไม่มี	
๕	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรสายงานเฉพาะ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	มีความรู้และทักษะ ความเข้าใจใน ระบบงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	-	-	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบล ๑๕ คน พนักงานครู ๔ คน	๑๙	ไม่มี	ไม่มี	
หมายเหตุ : ข้าราชการฝ่ายบริหาร จำนวน ๔ คน											

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน

พนักงานครู จำนวน ๔ คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ คน

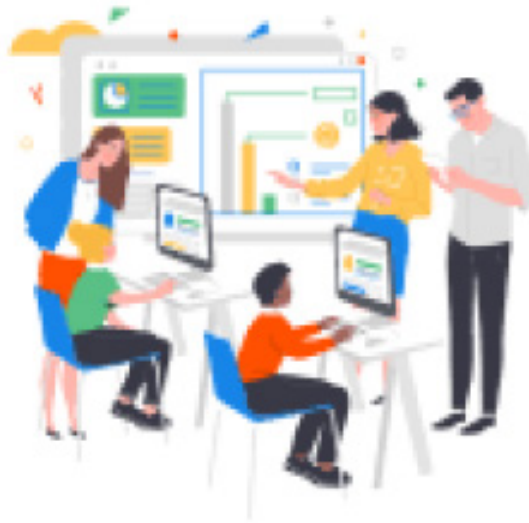
แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลา ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี เริ่ม - สิ้นสุด)	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง	ข้อมูลสถิติ ผู้เข้าร่วม โครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้ จ่าย	คงเหลือ						
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร งานของผู้บริหาร สมาชิก สภา หรือหลักสูตรอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง	มีความรู้และทักษะ ความเข้าใจใน ระบบงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบและนำมา ปรับใช้ในการพัฒนา ท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	๒๑,๙๘๐	๘,๐๒๐	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ผู้บริหาร ๔ คน สมาชิก สภาฯ ๙ คน	๑๓	ไม่มี	ไม่มี	
๒	การฝึกอบรมผ่านระบบการ เรียนรู้ทางออนไลน์ของ กรมส่งเสริมทางปกครอง ส่วนท้องถิ่น (Local MOOC)	มีความรู้และทักษะ ความเข้าใจใน ระบบงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	-	-	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบล ๑๕ คน พนักงานครู ๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานจ้าง ๑๑ คน	๓๒	ไม่มี	ไม่มี	
๓	การฝึกอบรมประมวล จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖	มีความรู้และส่งเสริม ให้บุคลากรมีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร มี คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	-	-	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	คณะผู้บริหาร ๔ คน สมาชิก สภาฯ ๙ คน พนักงานส่วน ตำบล ๑๕ คน พนักงานครู ๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานจ้าง ๑๑ คน	๕๔	ไม่มี	ไม่มี	



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.2566



องค์การบริหารส่วนตำบลไคกกว้าง
อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

- ๑.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง
- ๑.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง

๒. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
 ๑. มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
 ๒. มีแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งเน้นในการทำงาน
- ๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลบุคลากร มีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- ๑.๔ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีคุณภาพ

๒. การบริหารจัดการอัตรากำลัง

- ๒.๑ แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
 ๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยมีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ
 ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง
 ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง
- ๒.๒ แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
 ๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน
 ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง
- ๒.๓ แผนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

/๑. มีแบบบรรยาย...

๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ
๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ
๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ

๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์ คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว

๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร

๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปี งบประมาณ ตามหลักเกณฑ์

๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการ เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ระดับสูงของส่วนราชการ

๒. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ

๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที

๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้

๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศพัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มา ปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มิตีที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
 ๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม
 ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด
 ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์
 - เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - เพื่อการพัฒนาบุคลากร
 - เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ
 - เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร
๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
 ๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง
 ๒. มีระบบการสอนงาน ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป
 ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนของงานบุคลากร และหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล
 ๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ.
 ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ)
 ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม

มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

/๑. จัดให้มีกิจกรรม...

๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ

๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การวางแผนกำลังคน

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑.๒ ตัวชี้วัด

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด

๑.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละรอบ ก.อบต. ควรจัดทำแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกจังหวัดและทุกประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๒. การประเมินผล...

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๑.๑ วัตถุประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.๑.๒ ตัวชี้วัด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใช้หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะกรรมการได้ประเมินและพิจารณาผลการประเมิน ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการได้



ภาพประกอบการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การประเมินตนเองตามแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของตนเอง ผู้ประเมินควรต้องทำความเข้าใจในแบบประเมิน และควรจัดการฝึกอบรมหรือซักซ้อมแนวทางในการประเมินให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจก่อนรอบการประเมิน

๒.๑.๕ ปัญหาและอุปสรรค

ขาดการประชุมเพื่อแจ้งผลงาน และนโยบายต่างๆให้ทุกคนทราบเป็นประจำและขาดการกล้าแสดงออก ต้องพยายามส่งเสริมกล้าแสดงออก (ละลายพฤติกรรม)