

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>
	<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย</p>	<p>-ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างตั้งแต่เดือน ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>สังกัดสำนักปลัด</p> <p>๑. หัวหน้าสำนักปลัด</p>
	<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>-อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสผ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑. ตำแหน่งปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)</p> <p>๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p>
	<p>๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-ไม่มีการดำเนินการ</p>
		<p>-ไม่มีการดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนที่ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p> <p>-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทูลกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p>
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกึ่งกรรมการพิจารณา ผลการปฏิบัติ ราชการให้ความรู้ ทักเษ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประเมินดังกล่าว</p>
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-ไม่ได้ดำเนินการ</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แตกต่างบุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นและยาสามัญประจำบ้าน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ</p>
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</p>	<p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประกาศประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ -จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้ง แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือ ปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาวชิพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวล จริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	-ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบ ตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตามยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทาง โครงการและ กิจกรรม

(ลงชื่อ)

(นางสาวลำเนียง อติธรรมย์)

นักทรัพยากรบุคคล(ลูกจ้างประจำ)

(ลงชื่อ)

S

(นายภูษงค์ สีหะวงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-ทราบ

-ทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสารสายยนต์ พางาม)

รองปลัด อบต. ศึกษาราชการแทน

(ลงชื่อ)

ff

(นายเอกรัฐ นานอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗ หลักสูตร จำนวน ๑๖ คน ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการและเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒. เทคนิคการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๐
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๔. การส่งเสริมคุณภาพเด็กตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัยการศึกษาการยกระดับคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กตามมาตรฐานชาติความก้าว

ทางวิชาชีพ vPA (Performance Agreement)

๕. การปรับปรุงรายการเพื่อปิดบัญชี การตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสม และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕

๖. การพัฒนาระบบคัดกรองและการพัฒนาศักยภาพองค์กรความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรองและศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม (ครู ข)

๗. การประเมินวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๘. การเตรียมความพร้อมปิดบัญชี ๒๕๖๕ ของหน่วยงานในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหน่วยบริการสาธารณสุข โรงเรียนในสังกัดท้องถิ่น

ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบางโครงการเลื่อนและระงับการดำเนินงาน จึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระบบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมาถ่ายทอดความรู้ต่อบุคลากรคนอื่นในหน่วยงานหรือในสังกัดให้เข้าใจและเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร