

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย
อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.ปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครราชสีมา ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดย อบต.โนนไทย ได้แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบฯ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษาฯ ๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน <p>ถือเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑</p>	<p>ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - สรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>เพื่อทดแทน อัตรากำลังที่ ลาออก หรือโอน (ย้าย)</p>	<p>แผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล สายงานประเภทบริหารท้องถิ่นที่ว่าง จำนวน ๑ ราย ได้แก่ - รองปลัดอบต. ระดับต้น ๒. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ราย ได้แก่ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ</p>	<p>ควรใช้วิธีการสรรหาด้วยวิธีการรับโอน (ย้าย) ก่อนการขอใช้ บัญชีหรือร้องขอให้ กสท.สอบ</p>
<p>๓) การประเมินผล การปฏิบัติงาน -จัดให้มี กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม</p>	<p>การประเมินผล การ ปฏิบัติงาน/ การเลื่อนขั้น เงินเดือน/ ค่าตอบแทน ที่ เป็นธรรม โปร่งใส</p>	<p>-ประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง -ประกาศ หลักเกณฑ์เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการ เลื่อนขั้น เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้าง ประจำ,พนักงาน จ้าง</p>	<p>๑. มีการจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด ๒. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการการปฏิบัติงาน และ คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประจำปี ให้เป็นไปตาม ผลการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. กลั่นกรองฯ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและค่าตอบแทน พนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>	<p>หัวหน้าส่วน/ ผู้ประเมินควรให้ คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมใน การปฏิบัติราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔) การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย -ประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วน ตำบล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	เพื่อส่งเสริม คุณธรรม/ จริยธรรม และการรักษา วินัย พนักงานส่วน ตำบล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	ประมวล จริยธรรมของ พนักงานส่วน ตำบล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	ได้จัดทำประมวล จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง โดยได้ประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงาน ทุกคน ได้รับทราบ	การจัดอบรมหรือ กิจกรรมเกี่ยวกับ จริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการควร อยู่ภายใต้ มาตรฐาน การ ควบคุม โรคติดต่อ (โควิด)
๕) การสรรหาคณะ คน เก่ง - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบล ในตำแหน่ง ว่าง - ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบ คัดเลือกแทน ตำแหน่ง สายงาน ประเภท อำนาจการ บริหาร ในตำแหน่ง ที่ว่าง	เพื่อทดแทน อัตรากำลังใน ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อทดแทน อัตรากำลังใน ตำแหน่งที่ว่าง	แผนอัตราก ลัง พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ แผนอัตราก ลัง พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑.นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก ๒.นักวิชาการเกษตร ปก/ชก ๓. ครู คศ.๑/คศ.๒ ร้องขอให้ กสท.ด าเนินการสอบ คัดเลือกแทน ตำแหน่งประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น บริหารท้องถิ่น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง รองปลัดอบต. ระดับต้น	การพิจารณา/ ตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้ ประสงค์ขอโอน (ย้าย) ให้ตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง
๖) การพัฒนา บุคลากร -การจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	เพื่อส่งเสริมและ พัฒนา ความรู้ ให้แก่บุคลากร	แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี	๑. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้ บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้รับ การเข้ารับการ อบรมเพิ่ม ความรู้ตามสายงานที่เกี่ยวข้อง ๒.ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ ฝึกอบรม ตามสาย งานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การดำเนินการของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ต่างๆ ที่เข้าร่วมกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓.การดำเนินการจัดองค์ความรู้ให้กับ พนักงานได้แก่ - การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) - คู่มือการปฏิบัติงาน - เว็บไซต์ต่างๆ - สื่อ E-learning	ควรส่งเสริมให้ พนักงานทุก ตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรมตรงตาม มาตรฐานตำแหน่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- แอปพลิเคชัน ต่างๆ	
- การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ประจำปี	เพื่อส่งเสริมและ พัฒนา ความรู้ ให้แก่บุคลากร	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน	๑.มีการจัดทำแบบประเมินคัดเลือกผู้ เข้ารับ การอบรมทั้ง ก่อน/หลัง การ เข้ารับการ ฝึกอบรม ๒. มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณา จัดส่งบุคลากร เข้ารับการ ฝึกอบรม พัฒนา ความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งต่างๆ	ให้ผู้เข้ารับการ อบรมรายงานผล การฝึกอบรม ภายในระยะกำหนด
๓) การสร้าง ความก้าวหน้าใน สาย อาชีพ - แผนเส้นทางการ ก้าวหน้าในสายงาน แต่ละตำแหน่ง	เพื่อส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ ความก้าวหน้าใน สายงาน ของแต่ ละตำแหน่ง	-แผนเส้นทาง การก้าวหน้า ในสายงานของ แต่ละตำแหน่ง	-ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานทุกตำแหน่ง ภายใต้หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด โดย ประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานส่วน ตำบล ทราบถึงแนวทางการ ดำเนินการ พร้อมทั้งให้ คำปรึกษาการ ข้อเสนอแนะ ในขั้นตอนการ ดำเนินการดังกล่าว	การดำเนินการ การเลื่อนระดับ ตามขั้นตอน เมื่อ ครบระยะเวลา ควร แจ้ง/แนะนำ ให้ผู้มี คุณสมบัติในการ เลื่อนระดับที่สูงขึ้น จัดทำเอกสารขอรับ การประเมินฯลฯ เพื่อเป็นการรักษา สิทธิของตนเอง
๘) การพัฒนา คุณภาพ ชีวิต - การจัดให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดี แก่บุคลากร	เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร	-โครงการ ๕ ส. -โครงการกีฬา สัมพันธ์ฯ	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีการจัดวัสดุ/อุปกรณ์พื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ด้านความปลอดภัยใน - มีการจัดเตรียมถึงดับเพลิงประจำ จุด ทุกอาคารในสถานที่ทำงาน - มีการจัดเตรียมเครื่องปฐมพยาบาล และตู้ ยาสามัญ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ของ ภายในหน่วยงาน -มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณ ประโยชน์	ควรจัดสรร งบประมาณ ดำเนินการให้ เพียงพอเกี่ยวกับ การปรับปรุงระบบ ความปลอดภัย และ อำนวยความสะดวก สะดวกในการ ปฏิบัติงาน