

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย

อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อุพท.พ.ศ.๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้ ก.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ๕. เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงานกับหน่วยงานภายในที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูลมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของ อบต.โนนไทย ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- สรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ให้ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ที่กำหนดไว้และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>แผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - ครู คศ.๑/คศ.๒ 	<p>ตำแหน่ง ผอ. กองการศึกษาฯ เป็นตำแหน่งอำนวยการ หากสรรหาไม่ทันตามระยะเวลา ๖๐ วัน ก็ต้องขอใช้บัญชีกรมฯ เท่านั้น</p>	<p>ปลดล๊อคให้สามารถสรรหาได้เกินกว่า ๖๐ วัน</p>
<p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p>	<p>-ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ,และพนักงานจ้าง</p> <p>-ประกาศหลักเกณฑ์เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมากำหนด</p> <p>๒. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>แบบประเมินผลการปฏิบัติงานจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๓. พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประจำปี ให้เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. กลั่นกรองฯ คกก.พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>		
<p>๔) การส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อส่งเสริมคุณธรรม/ จริยธรรม และการรักษา วินัย พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการบริหาร เพื่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร</p>	<p>- ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง - โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>- ได้จัดทำประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง โดยได้ประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานทุกคน ได้รับทราบ - ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>- ผู้บริหารอบต. ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัย</p>	<p>ควรปรับปรุงนโยบาย มาตรการหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของอบต.ให้ เป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง	เพื่อส่งเสริมการมุ่งมั่นตั้งใจทำความดี สามารถน้อมนำหลักธรรมคำสอน ความมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวมจนเกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับต่อสังคมจนถึงการเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม	โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕	- ได้จัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ ได้แก่ นายจักรพงษ์ ทองเกษม	ผู้บริหารอบต. ควรให้ความสำคัญกับการยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	ควรตั้งงบประมาณในการจัดทำโครงการดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๖) การพัฒนาบุคลากร-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕	<p>๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด</p> <p>๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน</p> <p>๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ</p>	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการประชุม/อบรมครั้งนี้ ข้าราชการทั้งหมด ๒๙ คน ได้รับการฝึกอบรม ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๑	ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัดน้อยเกินไป	ควรส่งเสริม กระตุ้นให้พนักงานทุกตำแหน่ง รวมถึงพนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรมตรงตาม มาตรฐานตำแหน่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน</p> <p>๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>				
<p>๗) การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</p> <p>- แผนเส้นทางการก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>- เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p>	<p>- แผนเส้นทางการก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>การเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในระดับ อาวุโส ชำนาญการพิเศษ หากคณะกรรมการที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ยาก มีขั้นตอนที่ยุงยาก ซับซ้อน เนื่องจากมีตัวชี้วัดที่เป็นคุณสมบัติขององค์การเข้ามาร่วมด้วย</p>	<p>การดำเนินการการเลื่อนระดับตามขั้นตอน เมื่อ ครบระยะเวลา ควรแจ้ง/แนะนำ ให้ผู้มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จัดทำเอกสารขอรับการประเมินฯฯ เพื่อเป็นการรักษาสีทธิของตนเอง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล - เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง - เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทยให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ 				
๘) การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต <ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น - เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึง 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการ ๕ ส. - การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒ ครั้ง - การเข้ารับการอบรมของพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดวัสดุ/อุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - มีการจัดเตรียมถึงดับเพลิงประจำ จุด ทุกอาคารในสถานที่ทำงาน 	พื้นที่บริเวณรอบอาคารสำนักงานในบางจุดยังมีการเกาะอาศัยของนกซึ่งเป็นสัตว์พาหนะนำโรคมีสุนัขจรจัดเข้ามาอาศัยในสำนักงาน	ควรจัดสรร งบประมาณดำเนินการให้ เพียงพอเกี่ยวกับ การปรับปรุงระบบความปลอดภัย และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	พอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร -เพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น		- มีการจัดเตรียมเครื่องปฐมพยาบาล และตู้ยาสามัญ -มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒ ครั้ง - พนักงานได้เข้ารับการอบรมของประจำปี ๒๕๖๕		