

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๕ สังกัดกองคลัง ๑.พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ๒.ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างจำนวน ๑ อัตรา ดำเนินการเสร็จสิ้นขบวนการ และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างพร้อมทั้งรายงานอำเภอ และ ก.ท.จ. ๒.ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก ๓.อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑.พนักงานประจำรถขยะ
	๑.๕การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ดำเนินการประเมินความพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน
๓.ด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ แลสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑,๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมิน ปฏิบัติราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ร่อนทองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑,๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และ รายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	-ไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	-ดำเนินการประสานงานกับตรงพยาบาล เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ -จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ
	๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	-ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
	๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ -จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตามยุทธศาสตร์ แนวทาง โครงการและกิจกรรม

(ลงชื่อ) พัทธนันท์ ศรีนวลจันทร์

(นางพัทธนันท์ ศรีนวลจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) ภัทรพงษ์ สุดใจ

(นายภัทรพงษ์ สุดใจ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)

(นายมงคล อุปจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายสนอง สุดชนะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ไม่มีหลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖ คน จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑.กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเทคนิคการบริหารสัญญาจ้างก่อสร้างภายใต้บทบัญญัติของพ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

๒.การพัฒนาศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และแก้ไขเพิ่มเติมกับการสุขาภิบาลอาหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๓.ประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗ คน จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (ฉบับใหม่) และการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒.หลักสูตร” การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

ปัญหา อุปสรรค

๑.ด้านการสรรหา

- ๑.๑ บัญชีสอบแข่งขันของกส.ครบกำหนดทำให้ไม่สามารถขอใช้บัญชีได้
- ๑.๒ บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้แผนการสรรหาไม่เป็นปัจจุบัน
- ๑.๓ ประกาศสรรหาแล้วไม่มีผู้ประสงค์โอนมาบางตำแหน่ง
- ๑.๔ ประกาศสรรหาแล้วไม่มีผู้ประสงค์โอนมาบางตำแหน่ง

๒.ด้านการพัฒนา

- ๒.๑ พนักงานไม่ให้ความสำคัญ
- ๒.๒ พนักงานจัดส่งแบบประเมินไม่ครบ

๓. .ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

๓.๑ พนักงานส่งเอกสารแนบการประเมินล่าช้า

๓.๒ พนักงานจัดส่งเอกสารล่าช้า

๓.๓ มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์

๓.๔ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๔. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๔.๑ พนักงานบางรายไม่ให้ความสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร