



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง
อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- แผนอัตรากำลังครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยได้กำหนดเพิ่มตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ระดับ ปก./ชก. ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	- การวิเคราะห์ค่างาน - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ - การจัดทำสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตาม
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	- เพื่อดำเนินการสรรหาคนดี คนเก่งตามคุณสมบัติที่กำหนดตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) - ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคล เพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- ดำเนินการในการรายงานตำแหน่งที่ว่าง โดยประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และส่งสำเนาประกาศรับสมัครไปยังตำบลใกล้เคียงอำเภอและจังหวัด	- ประกาศประชาสัมพันธ์การสรรหาโดยการรับโอน - ประกาศประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกสรรด้วยการสอบคัดเลือก

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ - รายงานผลการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยการสำรวจความต้องการในฝึกอบรม - แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- โครงการ ๕ ส. big cleaning day ประจำปี ๒๕๖๕	- สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- การดำเนินการตามโครงการไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณแต่เป็นการร่วมแรงร่วมใจทุกวันพุธสัปดาห์แรกของเดือนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน งานรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	- การประเมินการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบเมษายน) - การประเมินการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (รอบตุลาคม)	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ดังนี้ <u>พนักงานส่วนตำบล ๑๕ ราย</u> <u>พนักงานจ้าง ๕ ราย</u> - พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ดังนี้ <u>พนักงานส่วนตำบล ๑๗ ราย</u> <u>พนักงานจ้าง ๔ ราย</u>	- การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็น หลักเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติ ราชการ	- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	- บุคลากรในสังกัดนำแนวทาง ปฏิบัติมาเป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติราชการตามนโยบาย มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง	- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง - นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไม่ได้เข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วนทุกตำแหน่ง เนื่องจากโครงการฝึกอบรมมีการเลื่อนการจัดและยกเลิกโครงการเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างฝึกอบรมตามสื่อ ออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๒. จัดประชุมประจำเดือน ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อชี้แจงข้อราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามแนวทางระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง