

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบางศาลา อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยการปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องตามระเบียบและรูปแบบของอบต.	-	-
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดอบต.	ตำแหน่งสายงานผู้บริหารมีผู้สอบได้น้อย ทำให้ผู้ที่จะบรรจุตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เพียงพอ	-
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยน	๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง ๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ตามคำสั่ง อบต.บางศาลา ที่ ๑๖๔/๒๕๖๕ ลง	-	มีการประกาศรับโอน(ย้ายผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้หลากหลายมากขึ้น

	สายงานที่สูงขึ้น	<p>วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ตามคำสั่ง อบต.บางศาลา ที่ ๓๑๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ตามคำสั่ง อบต.บางศาลา ที่ ๔๕๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๓. รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างใน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดและนักพัฒนาชุมชน</p> <p>๓. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ.</p> <p>ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</p>		
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร	-	เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทุกคน

		<p>เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานตำแหน่ง ให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <ul style="list-style-type: none">- โดยจัดอบรมโครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ <p>ในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ตาม แผนพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none">- มีส่งผู้บริหารและพนักงานไปอบรม พัฒนา จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none">๑.โครงการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ สำหรับผู้บริหาร หน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัด นครศรีธรรมราช เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารพัสดุให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้บริหารที่กำกับดูแลงานด้านการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ในวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕๒.โครงการอบรม “บทบาทและอำนาจ หน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ	
--	--	--	--

		<p>และระเบียบ สิทธิและสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ต้องรู้” ในระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓.โครงการปลูกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่รัฐตามหลักธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายจากชุมชน ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๕.โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๐ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๕</p>		
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-	เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทุกคน
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-	เพื่อเสริมสร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงานของพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น

	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-	เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงคุณภาพการปฏิบัติงาน ของตนเอง และนำข้อบกพร่องไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	-	เพื่อให้บุคลากรได้สะท้อนถึงความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในด้านต่างๆ เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป
๓. ด้านการอ้างารรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-	เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทุกคน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ และ	-	เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันและสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

<p>ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-</p>	
<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้ง ที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑- ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-</p>	<p>เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากรและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล</p>
<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อเชิดชูเกียรติข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>โครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้าง ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>-</p>	<p>เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร</p>

<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบางศาลา ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วน ตำบลบางศาลา ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-</p>	<p>เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์และ ภาพลักษณ์ที่ดีของบุคลากร</p>
	<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งที่ว่าง อีก หน้าที่หนึ่ง</p>	<p>บางตำแหน่งไม่มีคนครองทำให้ต้องมีผู้ ได้รับงานในตำแหน่งนั้นแทน ทำให้ พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติหน้าที่ เพิ่ม</p>	<p>เพื่อให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการ ดำเนินงานที่รวดเร็วและทันต่อเวลาที่ กำหนด</p>
	<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกัน การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการ ดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น</p>	<p>-</p>	<p>เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์และ ภาพลักษณ์ที่ดีของบุคลากร</p>