

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ค่าใช้จ่ายไม่ไ้เกินร้อยละ ๔๐
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่โอน (ย้าย)	๑.องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย ได้รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธา และตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง ประกอบด้วย ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๓.ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากบุคลากรที่ถึงกำหนดในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนงานพัฒนามาบุคลากร
	๒.๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E- learning	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔. ดำเนินการประเมินผลพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ในการให้ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน
	๒.๕. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในแต่ละสายงาน	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๓. ด้านการหาราย รักษาไว้และการ สร้างแรงจูงใจ	๓.๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการแก้ปัญหาน้ำในสาย งานตำแหน่ง ให้พนักงานส่วนตำบลรับทราบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนดทูลกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕ ให้ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการ คณะ กรรมการฯ -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งการเลื่อนขั้น เงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความชอบในการปฏิบัติงานที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	-มีการยกย่องบุคคลในการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดประโยชน์ใน หน่วยงานเป็นประจำทุกปี -มีการดำเนินการโดยความร่วมมือสามัคคีกับทางสมาชิกสภาท้องถิ่น ใน การทำงานเสมอมาตามโครงการจิตอาสา ทำความดี ประจำปี ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑. แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน้อย ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๔.๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ พนักงานส่วนตำบล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและปฏิบัติงานแทน ในตำแหน่งที่ว่าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน้อย ที่ได้มอบหมายไว้
	๔.๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีการดำเนินการตามแผนงานโดยสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

องค์ประกอบที่ (๒)

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จ ของการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ขอกำหนดอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ ครั้ง ๓ อัตรา	
๒	การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร/ การโยกย้าย	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ๒. รับโอน พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ประเภทวิชาการ - นักวิชาการเงินและบัญชี ประเภททั่วไป - นายช่างโยธา ๓. ย้ายตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบ ตำแหน่งครู ผู้ช่วยจำนวน ๒ อัตรา	๑ ครั้ง ๒ อัตรา ๒ ราย ๑ ราย ๒ ราย	
๓	การฝึกอบรม/การพัฒนา บุคลากร	๑. การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. การจัดโครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียงน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรมต่าง ๆ	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๑๓ ราย	

องค์ประกอบที่ (๓)

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

องค์ประกอบที่ (๔)

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย มีขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษาตำแหน่งพนักงานครูฯ จากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย ได้ทำหนังสือขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปแล้ว เพื่อให้จัดส่งบุคลากรมาบรรจุในตำแหน่งดังกล่าว แต่กรมฯไม่ได้ส่งบุคลากรมาให้ เนื่องจากผู้ที่สอบได้ ไม่ได้มีความประสงค์เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย และบัญชีผู้ที่สอบแข่งขันได้หมดบัญชีลง จึงทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ต้องทำงานมากขึ้น และอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง