



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ทบทวนแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับและภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง) ให้คงไว้ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเดิม	-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง -
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง นิติกร เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ ๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๓. รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕	-ดำเนินการสรรหาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจแทนตำแหน่งที่ว่าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และตำแหน่งผู้ดูแลเด็กเล็ก(ทักษะ)	-ดำเนินการสรรหาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร	-
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนระดับเป็นเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน สังกัด สำนักปลัด ๒. คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ เพื่อเลื่อนระดับเป็นนักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ สังกัด กองสวัสดิการสังคม	
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพัฒนาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E - learning	-มีบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E – learning -คู่มือการบริหารจัดการงานพัสดุ -มีองค์ความรู้การพิมพ์หนังสือราชการ -มีคู่มือการปฏิบัติราชการและงานสารบรรณ	ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรทุกตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อประเมินความรู้ ทักษะและสมรรถนะ และพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	-วิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากร และจัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงาน
๓. ด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง	-ปัญหาด้านของจำกัดของหลักเกณฑ์ ของเส้นทางความก้าวหน้า
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จ ตามที่กำหนดไว้	-
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	-ปัญหาด้านของจำกัดของหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลบัวใหญ่ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ -จัดกิจกรรม ๕ ส. -ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมแก่การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร -ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	<p>๔.๒ .ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.ห้วยยาง</p>	<p>-มอบหมายงานให้ชัดเจน</p>
	<p>๔.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมาย และสามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ</p>	<p>-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ รอบ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ รอบ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>
	<p>๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต คอรัรับขึ้น</p>	<p>-</p>