

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๑.๒ รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา</p> <p>๑.๓ ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ</p>	<p>๑.๑ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล และรองรับภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๑.๒ เพื่อสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในหน่วยงานตามกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่ว่างเพื่อมาปฏิบัติภารกิจต่างๆของหน่วยงาน</p> <p>๑.๓ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพื่อมาปฏิบัติภารกิจต่างๆของหน่วยงาน</p>	<p>๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับ ที่ ๒)ซึ่งผ่านการเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.ปราจีนบุรี เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๑.๒ การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา</p> <p>๑.๓ การประกาศรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารจำนวน ๔ ตำแหน่ง และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ ตำแหน่ง</p>	<p>๑.๑ มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๑.๒ มีการดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรมาเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามกระบวนการและขั้นตอนของการสรรหา ซึ่งได้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ครบทุกตำแหน่งตามประกาศรับสมัครฯ</p> <p>๑.๓ จัดส่งประกาศการรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลของสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติไปยังระบบงานสารบรรณเพื่อประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย)</p>	<p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕</p> <p>๑.๒ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครบุคคลเพื่อมาบรรจุเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๓ การประกาศรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ยังไม่มีผู้ใด โอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง</p> <p>๑.๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนมากจะโอน (ย้าย) กลับภูมิลำเนาเดิมของตนเอง</p> <p>๑.๕ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๒.๑ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๒.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นทำให้งานด้านต่างๆ ในองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>๒.๑ คำสั่งเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ๒.๒ พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้คิดเป็นร้อยละ ๗๐</p>	<p>๒.๑ มีการประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ</p>	<p>๒.๑ ปัญหาทางด้านสถานการณ์โควิด ๑๙ ได้คลี่คลายได้มีการจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้นจึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาการพัฒนาบุคลากร ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานส่วนราชการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning เพื่อพัฒนาศักยภาพตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๓.๑ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ๓.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างครบถ้วน ๓.๒ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานน่าอยู่ มีความสะอาด และความปลอดภัยมากขึ้น</p>	<p>๓.๑ ดำเนินการจัดกิจกรรมรณรงค์ทำความสะอาด (Big Cleaning day) ทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน ๓.๒ ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ทุกส่วนราชการ ๓.๓ จัดทำแบบประเมินด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>๓.๑ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมต่างๆ ๓.๒ ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ทำความสะอาดอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๔.๑ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔.๒ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลอย่างโปร่งใสและมีความยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๔.๑ มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ครบทุกส่วนราชการ</p> <p>๔.๒ จัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครบทุกส่วนราชการ</p> <p>๔.๓ มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๔.๑ ดำเนินการจัดทำประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปโดยระบบเปิดสามารถสอบถามคะแนนการประเมินได้</p> <p>๔.๒ ดำเนินการจัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔.๓ ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>๔.๑ การพิจารณาเลื่อนขั้นสำหรับผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น หลายคนต้องจำกัดด้วยโควตาและวงเงินในการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และรักษา วินัยในหน่วยงาน ๕.๑ ประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕.๒ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ๕.๓ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕.๑ เพื่อใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ๕.๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องกำกับควบคุมความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕.๓ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	๕.๑ ไม่มีการเกิดการทุจริตในปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ๕.๒ ไม่มีการร้องเรียนของประชาชน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ๕.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยพร้อม เปรียงกัน	๕.๑ แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในหน่วยงานรับทราบประกาศด้านคุณธรรมจริยธรรมประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕.๒ ดำเนินกิจกรรมจิตอาสา ร่วมใจ รักษาความสะอาดในชุมชน	๕.๑ ปัญหาทางด้านสถานการณ์ โควิด ๑๙ ได้คลี่คลายลง จึงไม่มีปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ๕.๒ การดำเนินกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อ ชุมชนควรจัดกิจกรรม อย่างต่อเนื่องทุกปี

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

- อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ ราย
- การแต่งตั้ง -
- การโยกย้าย จำนวน ๑ ราย
- การฝึกอบรม/พัฒนา จำนวน ๘ ราย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผู้รายงาน

(นางสาวกันธิมา พุ่มเพชร)
 นักทรัพยากรบุคคล