

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ครบถ้วนตามภารกิจงาน มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	-ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ตั้งแต่เดือนตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕ สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดำเนินการเสร็จสิ้น ขบวนการ และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างพร้อมทั้งรายงานอำเภอ และ ก.ท.จ.
	๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	<p>-ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ในระหว่างวันที่ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ในระหว่างวันที่ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p>
	๓.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยแบ่งสัดส่วนคะแนน เป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐)
	๓.๓ ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	- กำหนดระดับผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดโดยอนุโลม
	๓.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	-พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในระดับ ดีเด่น จำนวน ๔ ราย แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒ ราย พนักงานจ้าง ๒ ราย และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</li> <li>- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และขั้นตอนการลงโทษ</li> </ul>
	๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและ ประชาชนทั่วไป ทราบ ตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน</li> </ul>
	๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตาม ยุทธศาสตร์มาตรการ แนวทาง โครงการและกิจกรรม</li> </ul>

<p>๕. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>
	<p>๕.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>
	<p>๕.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p>
	<p>๕.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>
	<p>๕.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนาความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p>

## ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

### องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

#### การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

**หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ คน จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้**

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่สำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสภาท้องถิ่น
๒. ฝึกอบรม “หลักสูตรนายก อบต. รุ่นที่ ๑๐

**หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ คน จำนวน ๗ หลักสูตร ดังนี้**

๑. โครงการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติตนในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)
๓. โครงการหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. หลักสูตรการใช้ภาษาราชการ กับการเริ่มต้นร่างหนังสือ และเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มประสิทธิภาพของงานธุรการให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงแบบมีอาชีพเทคนิคการเขียนโครงการต่างๆ ตามภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ รูปแบบและการพิจารณาเอกสารที่ต้องส่งไปลงพิมพ์ ในราชกิจจานุเบกษา สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ประชุมซักซ้อมแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖
๖. โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕
๗. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและป้ายภาษี แบบเจาะลึกทุกขั้นตอนเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับแนวทางและความเปลี่ยนแปลงในการจัดเก็บภาษี ประจำปี ๒๕๖๖
๘. การปิดบัญชีเพื่อจัดทำงบการเงินรวม การทำรายงานทางการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ e-LAAS ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

## ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของของ โควิดไวรัส 2019 (COVID – 19) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินงาน เนื่องจากหลักสูตรต่างๆ มีการเลื่อนและระงับการดำเนินงาน

## ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

ลงชื่อ



(นางสาวราตรี รัตติจันทา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ