**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน**

**อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| 1. นโยบายด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง | - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (2564-2566) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | - ปีงบประมาณ 2565 มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 -2566) พนักงานจ้างประเภทภารกิจและประเภททั่วไปจำนวน 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา  |
| 2. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง | - จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย | - ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี 2565จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา-พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดกองคลัง1.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ- พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองคลัง 1. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองช่าง 1. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา  - มีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งรับโอนตำแหน่งว่าง 1. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กองคลัง 2. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กองช่าง |

- ๒ -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร | 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำนเนการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น3.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุลากรแต่ละตำแหน่ง | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ |
| 4. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ | 4.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว และจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แต่ละส่วนราชการทราบ |
| 5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน | 5.1 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
|  | 5.2 จัดให้มีการพิจารณาความความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ 2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว |

- ๓ -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร | 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำนเนการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น3.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุลากรแต่ละตำแหน่ง | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ |
| 4. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ | 4.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว และจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แต่ละส่วนราชการทราบ |
| 5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน | 5.1 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
|  | 5.2 จัดให้มีการพิจารณาความความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ 2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว |

- ๔ -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| 6. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต | 6.1 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | - ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลสมเด็จ พระยุพราชสว่างแดนดิน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลเบื้องต้น- การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. (big cleaning day )ในสำนักงานอยู่เป็นระยะ ๆ |
| 7. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย | 7.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประกาศจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น7.2 ให้ผู้บังคับชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประกาศจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น- มีการดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง |

 จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่าง ๆ ของนโยบายการบริหารทัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

งานการเจ้าหน้าที่

 สำนักปลัดอบต

**ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

|  |
| --- |
|  จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นคือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้ |
|  **ปัญหาและอุปสรรค**1. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
2. พนักงานมีภาระงานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
 |
|  **ข้อเสนอแนะ**1. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

 ๒. ผู้บังคับบัญชาเพิ่มแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในต่อการปฏิบัติงาน |