

รายงาน

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน
อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕- มีนาคม ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน อำเภอัญญาศิริ จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน	เพื่อให้มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้รองรับกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสมบูรณ์ครอบคลุมทุกตำแหน่งตามแผนฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูลและการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง) - ขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เพิ่มในปี ๒๕๖๖ 	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้การสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	การสรรหาได้ครบตามตำแหน่งที่ต้องการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสรรหาและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งโดยการให้โอน-รับโอน พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๑. ดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหา <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑.๒ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๒. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) ๒.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. 	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

			<p>๓. ออกคำสั่งรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๓.๑ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เทศบาลตำบล ชนบท มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน ตาม คำสั่งที่ ๗๗๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๔. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ</p> <p>๔.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก โดยจัดทำประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานจ้าง เมื่อ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และดำเนินการสรรหา ในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ปรากฏว่าไม่มีผู้ผ่านการ สรรหาฯ</p>	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	การประเมินผลสำเร็จตาม ขั้นตอนระยะเวลาที่ กำหนด	<p>- พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาครั้งก่อนๆ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ที่ ๗๐๘/๒๕๖๕ ลว. ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด</p> <p>- พิจารณาเลื่อนตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ</p>	ไม่ใช่ งบประมาณ ในการ ดำเนินการ

			หน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาคลื่นกรองฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ตามคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ที่ ๗๑๐/๒๕๖๕ ลว. ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และได้นำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	พนักงานส่วนตำบลมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ	- พนักงานส่วนตำบลรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนและถือปฏิบัติ - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามคำสั่งแบ่งงาน ที่ ๖๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้มีผลงานดีเด่นเป็นที่น่ายกย่อง	จัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
๖. การพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้การดำเนินการตามทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.	- บุคลากร ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตรงตามสายงานและประเภทตำแหน่ง เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ตรงตามสายงาน	- พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาและเจริญเติบโตในหน้าที่และตำแหน่งของตนเอง	- มีการวางแผนและกำหนดประเภทตำแหน่งตามสายงานความก้าวหน้าในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น	สภาพแวดล้อมที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดทำกิจกรรม ๕ ส เป็นประจำทุกวันศุกร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือน - จัดกิจกรรมวันท้องถิ่นไทย เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่มี.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ไม่มี.....