

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

.....

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	จำนวนแผนอัตรากำลัง	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังในการกำหนด เพิ่ม/ลด ตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระค่างานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ค่างาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้เกี่ยวข้อง)	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	จำนวนในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา	ตำแหน่งที่ดำเนินการรับโอน (ย้าย) สำหรับข้าราชการทหารมาเป็นพนักงานส่วนตำบลต้องใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน เนื่องจากต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและกระบวนการต้องใช้เวลานานกว่าข้าราชการประเภทอื่น	เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการอย่างทันที่ อาจจะต้องพิจารณาปรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน เพื่อให้ทันต่อการปฏิบัติราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและข้าราชการครู	ระดับความสำเร็จของการมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและข้าราชการครู เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินให้ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบก่อนเริ่มรอบการประเมิน ๒. ประชุมถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตามในห้วงระยะเวลาการประเมิน ๓. ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้แสดงผลของการปฏิบัติงาน ๔. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากผลงานและสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาคเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	การจัดทำตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ	ให้ความรู้และแนะนำให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามรอบการประเมินและจัดทำตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย					
๔.๑ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติปฏิญาณตนทุกวันจันทร์	เพื่อสร้างระเบียบวินัยแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและข้าราชการครูสังกัด อบต. โพนทอง	บุคลากรในสังกัด อบต. โพนทอง เข้าแถวเคารพธงชาติและกล่าวปฏิญาณตนทุกส่วนราชการอย่างพร้อมเพรียงกันทุกวันจันทร์	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและข้าราชการครูสังกัด อบต.โพนทอง เข้าร่วมกิจกรรมเคารพธงชาติทุกวันจันทร์ ยกเว้นวันหยุดราชการ หรือวันที่มีสภาพปัญหาด้านภูมิอากาศ	พนักงานบางรายมาไม่ทันเวลา	ชักชวนทำความเข้าใจให้พนักงานต้องมาให้ตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญในการเข้าแถวเคารพธงชาติ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ประกาศประมวลคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทราบข้อบังคับประมวลคุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. ข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและข้าราชการครูสังกัด อบต.โพหนอง รับทราบประกาศประมวลคุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ไม่มี -	- ไม่มี -
๔.๓ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้เกิดการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	๑. คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน ๒. การติดตามงาน ๓. รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อผู้บริหารทราบ	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการ	พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ทันตามกำหนดเวลา	ผู้บังคับบัญชาต้องคอยให้คำแนะนำ ติดตามและประเมินผลงานที่ได้มอบหมายอยู่เสมอ
๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์สุจริตภายในหน่วยงานให้แก่งานอยู่เสมอ	๑. สรุปผลการดำเนินงาน ๒. หนังสือ / บันทึกประชาสัมพันธ์	จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมประจำทุกปี	- ไม่มี -	- ไม่มี -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงานต่างๆ	เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมตามสายงานต่างๆ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามสายงาน หรือตามตำแหน่งอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน หรือตามตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่มีการรายงานผลเข้ารับการอบรมฯ	ผู้บังคับบัญชาต้องกำชับให้รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบและนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรรับทราบ
๕.๒ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	เพื่อให้มีการประเมินข้าราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	จำนวนบุคลากรที่มีการสำรวจความต้องการในการประเมินด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในตำแหน่งตามสายงานครบทุกครั้ง	- ไม่มี -	- ไม่มี -
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖.๑ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลประเมินการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน ครบทุกราย	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามผลประเมินข้าราชการและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการพัฒนาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและคณะกรรมการเลื่อนค่าตอบแทน	- ไม่มี -	- ไม่มี -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖.๒ บันทึกรวบรวม แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูล บุคลากรแห่งชาติ (LHR)	เพื่อให้บันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูล บุคลากรในระบบฯ ให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย และใช้เป็นฐานข้อมูล ในการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ	จำนวนการรับรองข้อมูล ในระบบที่ได้รายงาน จังหวัดทราบ	ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูล บุคลากรแห่งชาติ (LHR) ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุก ระยะ	ระบบข้อมูลบางรายการยังไม่ มีความเสถียรเท่าที่ควร	ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล ให้มีความทันสมัย พร้อม สำหรับใช้งานและรวดเร็ว
๖.๓ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทาง/เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทาง/เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่ง	จำนวนครั้งในการ ประชาสัมพันธ์	ประชาสัมพันธ์/ประชุมประจำเดือน เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาชี้แนะ แนวทาง	พนักงานไม่เข้าใจและมี คุณสมบัติยังไม่ครบถึง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งของตนเอง	จัดฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งต่างๆ อยู่เสมอ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
๗.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน	เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและ แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มี คุณภาพแก่ประชาชน	สถานที่ทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และ ความพึงพอใจของ พนักงานที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน	๑. มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ของสำนักงาน ๒. ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ทำงาน ๓. จัดทำซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทันสมัย	- ไม่มี -	- ไม่มี -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๗.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๑. มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานในสังกัด และฉีดวัคซีนป้องกันโควิด 19 ๒. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน	- ไม่มี -	- ไม่มี -
๗.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร	๑. จำนวนกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความรักความสามัคคีในองค์กร	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์กร	- ไม่มี -	- ไม่มี -