

(ສຸວສຸດ ກຳລັງກຳປູນ ໐໙ - ສຸວສຸດ ກຳລັງ ໑)

ສຸວສຸດ ກຳລັງກຳປູນ

ບັນດາບັນດາສຸວສຸດກຳລັງກຳປູນກຳລັງກຳປູນ

ກຳລັງກຳປູນ



รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. วางแผนการบริหารอัตราค่าจ้างใหม่ ความเหมาะสมและสอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้าง ที่รองรับ การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ ได้ดำเนินการจัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖)เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้าง ที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปีงบประมาณ</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงาน บริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง และสายปฏิบัติ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข(ระดับต้น) ๒.ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น) ๓.ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ป.ก/ช.ก) ๔.ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี(ป.ก/ช.ก) ๕.ตำแหน่ง นายช่างโยธา(ป.ง/ช.ง)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)</p>	<p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบแผนอัตรากำลังสามัญ ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามัญ ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตราว่าง</p> <p>(๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป /พนักงานครู ประกอบด้วยการจัดข้อมูลและระบุอายุจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ข้อมูลครอบครัว และอื่นๆ ที่ระบบกำหนดได้ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>
<p>๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนนโยบาย ให้สอดคล้องตามความเป็นจริง</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าหมายต่อไป</p> <p>- บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้กับการพัฒนาหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานบุคคล</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม</p>	<p>- หน่วยงานการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านต่างตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้โดยผู้บังคับบัญชาติดตามดูแล กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
<p>๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความ โปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชนประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายเจ้าหน้าที่และพนักงานจ้าง ตาม คำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์</p> <p>- มีการการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรินทร์</p> <p>- จัดให้สมัครสอบฐมนิเทศ</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาตำบลไทรินทร์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรและเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>

<p>ผู้ดูแลโครงการ</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>
<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>
<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>นางสาวกัญญาพร วัฒนศิริ ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลผไทโรินทร์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายตามแผน นั้น มีแผนการดำเนินงานติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนมาก ให้เป็นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑.การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วน ท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๒.พนักงานขามความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๓.งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

- ๑.ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้ สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
- ๒.จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี