

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</li> </ul>
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ให้พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากไปประกอบธุรกิจส่วนตัว</li> <li>- ให้พนักงานส่วนตำบล สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหินตาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา รายงานนางสาวนฤมล สุวรรณสิงห์ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ โอน ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท สังกัดสำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า อำเภอเบญจลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ</li> <li>- ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑</li> <li>๒. ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑</li> </ul> </li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอนย้าย	<p>- ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา</li><li>๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา</li></ol> <p>- รับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา</p> <p>- รับโอน พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาบราด อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัด นครราชสีมา</p> <p>- ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานบริหารที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น</p> <p>๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ ระดับต้น</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
<b>๒. ด้านการพัฒนา</b>	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขึ้น พื้นฐานของพนักงาน
<b>๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ</b>	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการคลังการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>
	<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลมหาราชจังหวัดนครราชสีมา เพื่อประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> <li>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</li> <li>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</li> </ul>
<p><b>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</b></p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล หินดาด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล หินดาด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>

#### ปัญหาและอุปสรรค

-จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน