



รายงานผลการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน  
อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน	๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๖	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ดำเนินการร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศ รับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการยื่นขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบลในระดับชำนาญการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เป็น ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย

<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน ให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</li> <li>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</li> <li>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</li> <li>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน</li> <li>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐาน ของพนักงาน</li> </ul>
------------------------	--	-------------------------------	-------------------------	--

<p>๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้ง ให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>
---	---	-------------------------------	-------------------------	---

	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ได้ดำเนินการ</li> <li>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> <li>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</li> <li>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</li> </ul>
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจกให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการแบ่งงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการครบทุก สำนัก/กอง โดยมีทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, การการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผน การเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	- มีการดำเนินการตามนโยบาย โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการทุจริต คอร์รัปชั่น

๕. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	ตำแหน่งว่าง	หมายเหตุ
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๖	๔	
๓	วิชาการ	๗	๓	
๔	ทั่วไป	๓	๗	
๕	ครู	๓	๑	
๖	ลูกจ้างประจำ	-	-	
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๒	๑	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๑	
	รวม	๕๓	๑๘	

๖. ปัญหา / อุปสรรค

๑. ขาดบุคลากรบางตำแหน่ง

๒. ประกาศหลักเกณฑ์ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งว่างได้

๗. ข้อเสนอแนะ

- อัตรากำลังประเภท อำนวยการท้องถิ่น ขาดแคลนเนื่องจากหลักเกณฑ์การดำเนินการสรรหาขึ้นอยู่กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่สามารถสรรหา มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างได้