

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลช่อระกา อำเภอบ้านหมือม จังหวัดนครราชสีมา**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ครึ่งที่ ๑/๒๕๖๖	งบประมาณเบิกจ่าย
<b>๑. ด้านการสรรหา</b>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราจ้างที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราจ้างที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)</p> <p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>-ดำเนินการขอใช้ กสณ.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา / เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>-การโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน ตามคำสั่ง อบต.ช่อระกา ที่ ๕๘๘๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>-การโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ช่อระกา ที่ ๑๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>-ไม่มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน</p> <p>-การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน เป็น เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน ตามคำสั่ง อบต.ช่อระกา ที่ ๗๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>
<b>๒. ด้านการพัฒนา</b>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	งบประมาณเบิกจ่าย
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล ถูกใจประจำ และพนักงานจ้างมาพัฒนา และจัดให้มีส่วนฐานของพนักงาน	-
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินงานก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาตั้งกล่าว -หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนด -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในสถานภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปการณขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีผู้ยา และยา -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	งบประมาณเบิกจ่าย
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รัฐบาลถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอรับการบริการส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่รัฐบาลประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอรับการบริการส่วนตำบลขอระก้า ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขอระก้า ที่ ๔๒๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต</p>	-

**ปัญหาและอุปสรรค**

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอระก้า ด้านนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร นโยบายการพัฒนาบุคลากร นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะนโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากติดขัดในหลักเกณฑ์คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด และนโยบายการพัฒนาบุคลากร บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามนโยบายที่วางไว้ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัส โควิด-19 (Covid-19)

**แนวทางการแก้ปัญหา**

ให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ รักษาราชการแทนสายงานผู้บริหาร ในระหว่างการสรรหาบุคลากรบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมแบบออนไลน์ และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร