

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๑.๑ การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๑.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล และรับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p>	<p>- ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามคำสั่ง อบต.สัมป่อยที่ ๑๓๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ และตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งตามที่ อบต.สัมป่อยได้ประกาศการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ราย นายวิทยา เดชบุญ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา นางสาวชฎานุช อนุเวช ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และนางสาวสุภาพร จันทสาร ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p> <p>- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ ราย ได้แก่</p> <p>๑) นายพงษ์ณัฐรัตน์ นิตยใหม่ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงานรับโอนจากอบต.โคกवान อ.ละหานทราย จ.บุรีรัมย์ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการโอน (ให้โอน) และรับโอนพนักงานส่วนตำบล และตามคำสั่ง อบต.สัมป่อยที่ ๑๗๘/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒) นางขวัญใจ มณีบุ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รับโอนจาก อบต.ทุ่งกระเต็น อ.หนองกี่ จ.บุรีรัมย์ มาดำรงตำแหน่ง รองปลัด อบต. สังกัด อบต.สัมป่อย อ.โนนดินแดง จ.บุรีรัมย์</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>- ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการ (ให้โอน)/ย้าย และรับโอนพนักงานส่วนตำบล ผู้สอบคัดเลือกได้ใน ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และตามคำสั่ง อบต.สัมปอຍ ที่ ๒๑๙/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบล (ผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร) ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๓ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท วิชาการและประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญงาน</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและ ประเมินผลงานพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภทวิชาการ) ระดับชำนาญการ และ (ประเภททั่วไป) ระดับ ชำนาญงาน</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- คณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>- พนักงานส่วนตำบลเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น มีดังต่อไปนี้</p> <p>๑) นางเบญจพร มาศเลิง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและ บัญชีปฏิบัติการ ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ เงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ</p> <p>๑) นางสาวปราณี แจตนวน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และตามคำสั่ง อบต.สัมปอຍ ที่ ๓๕๖/๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ และตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕</p>
๓. ด้านเก็บรักษาไว้	<p>๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบดังกล่าว ให้เป็นปัจจุบัน ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>
	<p>๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด มีความเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๓ การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้</p>	<p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู - บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ในรอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ และในรอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และเพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ในรอบครึ่งปีหลัง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - บันทึกรายงานผลการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ๑ เมษายน ๒๕๖๕ และในรอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ในรอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	<p>๔.๑ แจงให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ว่าด้วยจริยธรรมและจรรยาของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย รับทราบ หลักเกณฑ์ดังกล่าว - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต



(นายอดิศักดิ์ นาวีสัมพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสัมป่อย ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ไม่มีหลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปรับปรุงรายการเพื่อปิดบัญชี การตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสม และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e – laas ประจำปี ๒๕๖๕
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการบันทึกและการนำเข้าสู่ข้อมูลระบบบริหารจัดการแผนงานโครงการและฐานข้อมูลสำหรับบูรณาการแผนงานเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ Thai Water Plan ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
- โครงการพัฒนาบทบาทสภาเด็กและเยาวชน และภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมและการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนระดับตำบล ประจำปี ๒๕๖๕”
- โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ ๗”

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร