

รายงานผลการดำเนินการ
บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้อย
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้อย อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังคนงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต.กุดน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต.กุดน้อย มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.กุดน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต.กุดน้อย</p> <p>๕. เพื่อให้ อบต.กุดน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.กุดน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่าง</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ตามประกาศ อบต.กุดน้อย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖-๒๕๖๖</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๖. เพื่อให้ อบต. กุดน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p>			
<p>๒. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน</p>	<p>การรับโอนพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑.วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รายนายดำเนิน นาคสูงเนิน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</p> <p>๒.วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รายนางสาวรจนา ยืนยง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ รายสิบเอกสงบ โสภา ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรงาน บรรจุแต่งตั้ง	เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถ มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การบรรจุแต่งตั้ง วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ ๑.รายนางสาววนิดา ก้านกิ่ง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๒.รายนางนุชจรี เลี้ยวกลาง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๔. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และ ผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑.เพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒.เพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในหน้าที่ ๓.เพื่อส่งเสริมให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๔.เพื่อให้มีความรู้สามารถนำมาพัฒนาองค์กรและชุมชน ๕.เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้อย	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความรู้และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และผู้นำชุมชน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และ ผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในหัวข้อเรื่อง ๑. หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี ๒. บทบาทหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๓.หลักคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและ พนักงานส่วนตำบล ๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมในการประชุมประจำทุก เดือน ๓) ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างร่วมทำกิจกรรมทำบุญ บำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆ ใน ตำบลกุดน้อย ๑๒ วัด	
๕. การพัฒนาบุคลากร	๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะ เป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมี ระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ๒.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะ เข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) โดยเฉพาะ สมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุด น้อย และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	การปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ			
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้อย เป็นไปตามระเบียบกฎหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล ๔. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้อย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑) เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ๒) จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๓) บุคลากรได้วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้อย ๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้อย ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตประจำวัน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้อย เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๒) การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (๒ ครั้ง/ปี)	

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนที่จำกัด ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- เห็นควรตั้งงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการได้