



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดย
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง เมษายน ๒๕๖๖
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัว การขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล
๒. จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย		ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- คำสั่ง ที่ ๔๒๙/๒๕๖๕ ลว ๔ ต.ค. ๖๕ เรื่อง รับโอนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	- ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การมาปฏิบัติงาน ตาม ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบมติที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๕

๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น			- อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร			- ไม่ได้ดำเนินการ	
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน			- ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง (LHR) ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	
ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- มีการดำเนินปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม แต่องค์กรยังขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้าอบรมให้ครบตามสายงาน

๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			- ดำเนินการจัดกิจกรรมคุณธรรมและจริยธรรมในการประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ ประจำปีเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีหัวข้อการประชุมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- ผู้บริหาร และบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ (Know ledge) สำหรับเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ ตรวจสอบได้	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)	- สัดส่วนของอัตรากำลังและงบประมาณ

๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบ ได้			- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผลดังนี้ <table><tr><th>ระดับ การ ประเมิน</th><th>พนักงาน ส่วนตำบล (คน)</th><th>พนักงาน จ้าง(คน)</th></tr><tr><td>ดีเด่น</td><td>๘</td><td>๐</td></tr><tr><td>ดีมาก</td><td>๗</td><td>๑</td></tr><tr><td>ดี</td><td>๐</td><td>๑๒</td></tr><tr><td>พอใช้</td><td>๐</td><td>๓</td></tr><tr><td>ปรับปรุง</td><td>๐</td><td>๐</td></tr></table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ <table><tr><th>ระดับ การ ประเมิน</th><th>พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)</th><th>พนักงาน จ้าง(คน)</th></tr><tr><td>ดีเด่น</td><td>๐</td><td>๐</td></tr><tr><td>ดีมาก</td><td>๐</td><td>๐</td></tr><tr><td>ดี</td><td>๐</td><td>๐</td></tr><tr><td>พอใช้</td><td>๐</td><td>๐</td></tr><tr><td>ปรับปรุง</td><td>๐</td><td>๐</td></tr></table>	ระดับ การ ประเมิน	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)	ดีเด่น	๘	๐	ดีมาก	๗	๑	ดี	๐	๑๒	พอใช้	๐	๓	ปรับปรุง	๐	๐	ระดับ การ ประเมิน	พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)	ดีเด่น	๐	๐	ดีมาก	๐	๐	ดี	๐	๐	พอใช้	๐	๐	ปรับปรุง	๐	๐	
ระดับ การ ประเมิน	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)																																						
ดีเด่น	๘	๐																																						
ดีมาก	๗	๑																																						
ดี	๐	๑๒																																						
พอใช้	๐	๓																																						
ปรับปรุง	๐	๐																																						
ระดับ การ ประเมิน	พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)																																						
ดีเด่น	๐	๐																																						
ดีมาก	๐	๐																																						
ดี	๐	๐																																						
พอใช้	๐	๐																																						
ปรับปรุง	๐	๐																																						

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน ๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนขมิ้นว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไป ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้ง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงาน และหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วน ราชการ	- การปฏิบัติราชการเป็นไป ตามคำสั่งมอบหมายงาน การ รักษาราชการแทนและการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชน ได้รับการบริการอย่างรวดเร็วและ เกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อ ร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- ประกาศพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนขมิ้น ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพร้อมให้ลงนาม รับทราบทุกคน	- ความเข้าใจในความหมายของ การรักษาราชการแทน และการ ปฏิบัติราชการแทน
๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง			- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้พนักงาน ส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ตามคำสั่ง อบต.โนนขมิ้น ดังนี้ - สำนักปลัด คำสั่ง ที่ ๒๓๘/ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔ - กองคลัง คำสั่ง ที่ ๒๓๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔	

			- กองช่าง คำสั่ง ที่ ๒๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔	
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตขององค์การบริหารส่วน ตำบลโนนขมิ้น ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			- ดำเนินการแต่งตั้งหัวหน้าส่วน ราชการ รักษาการแทนปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่ง อบต.โนนขมิ้น ที่ ๒๗๑/๒๕๖๒ ลง วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๔ - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น และรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนขมิ้น	หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนน ขมิ้น ถูกดำเนินการลงโทษทาง วินัย
ด้านการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของ บุคลากร ๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดี บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจกับ พนักงาน และเกิดความรักความ ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัยของการ ทำงาน	- ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่ กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงาน เป็นทีม	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาน ธารณะหรือ จิตอาสาขององค์การ บริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น	- การประเมินผลอย่างเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณา เอกสาร ผลงานการปฏิบัติงานที่ เป็นจริง และการนำผลการ ปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และพฤติกรรม วินัย มาพิจารณา ร่วม

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่าง ๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

งานทรัพยากรบุคคล
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น

