

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง**

**เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง จึงขอประกาศรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565

 

( นายลัด นวนกลางดอน )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **1.การวางแผนกำลังคน**- จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | เพื่อให้การวางแผนกำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | - แผนอัตรากำลัง (พ.ศ. 2564 – 2566) มีความถูกต้องสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน | - ไม่มี |
| **2.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | เพื่อให้ระบบข้อมูลบุคลากรของ อบต.บ้านวัง มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | - ระบบข้อมูลบุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ ให้แล้วเสร็จตามกำหนด | - ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน |
| **3.การปะเมินผลการปฏิบัติงาน**- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | เพื่อให้การประเมิน ผลการปฏิบัติงานราชการ เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจ สอบได้ | - จำนวนเรื่องร้องเรียน | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไป | - ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามระเบียบฯ  |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
|  |  |  | ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |  |
| - จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | - จำนวนเรื่องร้องเรียน | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1 – 2 / 2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1 – 2 / 2565 ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว | - กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามระเบียบฯ  |
| **4.การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย**- แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น  | ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล๒. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป | - ช่องทางการประชาสัมพันธ์ประกาศ | - ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการอบต. บ้านวัง ให้ทุกส่วนราชการ ถือปฏิบัติ | - ควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
|  | ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล๓. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย๔.เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ๕.เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน |  |  |  |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| - โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปี 2563 | เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน | - จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม | - จัดฝึกอบรมตามโครงการ ฯ | - ให้ดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี |
| **5.การพัฒนาบุคลากร**- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง  | - จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการฝึกอบรมฯ | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี2565 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ | - ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน |
| **7.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง | - ช่องทางการประชาสัมพันธ์ประกาศ | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา | - ควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร |
| **8.การพัฒนาคุณภาพชีวิต**- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน | เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | - ร้อยละของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ | - ควรส่งเสริมในด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน  |

**ปัญหาและอุปสรรค**

 1. ส่วนราชการไม่มีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตาตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

 2. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยมีนโยบายสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้แก่บุคลากร และการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข**

1. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

2. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

3. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการยกย่องชมเชย ถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น