



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จัดทำโดย  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์  
อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา</li> <li>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</li> </ol> <p>ปัจจุบันมีผู้ขอโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)</li> <li>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)</li> </ol> <p>๑.๒.๒ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง โดยให้ ก.อบต. สรรหา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</li> <li>๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</li> </ol> <p>ปัจจุบันมีผู้มาเข้ารับตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</li> </ol>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	<p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครอบครองตำแหน่งหรืออัตรารว่าง และ</p> <p>(๒) ระบบ กพ. ๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่นๆ ที่ระบบกำหนดไว้ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p>
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนงาน/นโยบาย ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุตามเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้ในการพัฒนา หรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้</p>
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กิจกรรมฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)</p>	<p>- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)</p> <p>- มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ประจำปี ๒๕๖๕</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>๒. โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต. นาโพธิ์ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning Day กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์</p> <p>- มีการจัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิรักษาพยาบาลค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นคือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เนื่องจากในปีงบประมาณที่ผ่านมาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ครบทุกตำแหน่ง ทำให้สัดส่วนบุคลากรที่จะได้รับการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีความรู้ในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

๒. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว