รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเมือง
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเมือง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนอัตรากำลังคนงาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑.เพื่อให้อบต.ดอนเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.เพื่อให้อบต.ดอนเมือง มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.ดอนเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่ ๔..เพื่อเป็นแนวทางในการในการดำเนินวางแผนการพัฒนาบุคลากรของอบต.ดอนเมือง เพื่อให้อบต.ดอนเมือง สามารถวางแผน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน ตามประกาศ อบต.ดอนเมือง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้ารายการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.ดอนเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ๕.ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค้า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖.เพื่อให้อบต.ดอนเมือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเสร็จและการแต่งตั้งบรรจุบุคลากร	บรรจุตั้งแต่งตั้งบุคลากรจำนวน ๕ ราย ๑.นายแชมป์ ชลไชยะ ๒.นางสาวสรญา วงศ์ษาสิงห์ ๓.นางสาวพรฤทัย พิมล มังคละกุล ๔.นายอลงกรณ์ แก้วอาษา ๕.นางสาวสุรีย์พร ยอดรัก	
๓.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างของ อบต.และผู้นำชุมชนหน่วยงานองค์กรในพื้นที่ ประจำปี	๑. เพื่อเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต ๒. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๓.เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติของปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักที่จะไม่การขัดกันแห่งประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน	-ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารสมาชิกสภาอบต.พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างของอบต. และผู้นำชุมชนหน่วยงานองค์กรในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในหัวข้อเรื่อง วินัยและการรักษาวินัย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
งบประมาณ ๒๕๖๔	๕.เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเมือง		สอบสวนและการลงโทษทางวินัย - ให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมในการประชุมประจำทุกเดือน -ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างร่วมทำกิจกรรม	
๔.การพัฒนาบุคลากรงาน แผนพัฒนาบุคลกรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ๒.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและพัฒนาอย่างมีประสิทธิผล ๓..เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงานมุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร			

	และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต.ดอนเมือง และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำให้รู้วิธีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖		

ปัญหา/อุปสรรค 1 .การรายงานระบบ LHR มีการปรับปรุงระบบทุกอาทิตย์
2.ปรับปรุงโครงสร้างใหม่
3.มีการโยกย้าย และการบรรจุใหม่

ข้อเสนอแนะ ควรให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลบุคคล สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้