



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔





รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๑.๓ ประกาศรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่างลงตามแผนอัตรากำลัง ๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือ ข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ๒.๓ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมกับการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าร่วม กิจกรรม ฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติ ราชการโดยยึดหลัก คุณธรรม	ผลการประเมินที่ได้ ทำให้สามารถจำแนกความแตกต่างการจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานมีมากขึ้น ควรมีโครงการดังกล่าวทุกปี เพื่อสร้างจิตสำนึก และการมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ การยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น	ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ การกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการมอบประกาศนียบัตร ประกาศยกย่องบุคลากรดีเด่น และบุคคลที่อุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่องค์กร จำนวน ๑ ราย	ควรมีการดำเนินการทุกปี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แต่งตั้งบุคลากรในสังกัดทราบ ดังนี้ - หลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา แบ่งงาน/มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ ดังนี้ - หลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ที่ ๑๗๘/๒๕๖๔ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด	

ปัญหาและอุปสรรค

- ยังขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน
- เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้บางโครงการหรือบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น

