



รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด
อำเภอกระบี่ จังหวัดระนอง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. เพื่อให้หน่วยงานมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดระนอง (ก.อบต.จังหวัดระนอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง แผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานให้ เหมาะสม	ดำเนินการตาม ระเบียบและหลัก หลักเกณฑ์ฯ ร้อยละ ๑๐๐	ได้ดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อบริการ ภารกิจของ หน่วยงานและการ พิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้ สอดคล้องกันกับ ส่วนราชการใน ปัจจุบัน และเสนอ ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด ระนอง พร้อมทั้ง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ต.ค.๖๓ เป็นต้นไป	ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลังฯ ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕. เพื่อให้หน่วยงาน สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้หน่วยงานสามารถควบคุมการระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมายกำหนด			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่งนั้น ๆ	ดำเนินการถูกต้อง ตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ฯ ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประชาสัมพันธ์รับ โอนย้ายพนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่งว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง ๓. ประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔. สรรหาอัตรากำลังตาม กรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ฯ ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๖. รับโอนย้ายพนักงาน ส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑. การสรรหา การบรรจุ และการ แต่งตั้งบุคลากร ควรเพียงพอต่อการ เปลี่ยนแปลงและ ทดแทนอัตรากำลัง ลาออกหรือโอนย้าย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการตาม ระเบียบและหลัก หลักเกณฑ์ฯ ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	ผลการประเมินที่ได้ ทำให้สามารถ จำแนกความ แตกต่างการ จัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานได้อย่าง ชัดเจน อีกทั้งเป็น การสร้างขวัญ กำลังใจ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ส่งผลให้ ประสิทธิภาพการ ทำงานมีมากขึ้น
๔. การยกย่องเชิดชู บุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ผู้ทำคุณประโยชน์ และสนับสนุนเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	การยกย่องและ เชิด ชูเกียรติ แก่บุคลากร ดีเด่น ผู้ทำ คุณประโยชน์ และ ประพฤติ ตนตาม หลัก คุณธรรมและ จริยธรรม	ดำเนินการมอบ ประกาศนียบัตร ประกาศ ยกย่องบุคลากรดีเด่น และ บุคคลที่อุทิศตนเพื่อ ประโยชน์แก่องค์กร จำนวน ๑ ราย	ควรมีการดำเนินการ ทุกปี
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ พิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น ให้มี ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้เข้ารับ การอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้และ ทักษะ	- ดำเนินการส่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้างเข้ารับการอบรมใน หลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาความรู้ สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในงานที่ รับผิดชอบ จำนวน ๕ ราย	ควรมีการกำหนด หลักสูตรภาคบังคับ เพื่อให้บุคลากร ได้รับความรู้ในแต่ ละตำแหน่งอย่าง ครบถ้วน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๒ โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมกับ การปฏิบัติงานให้กับ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน	๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลัก จริยธรรม และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความรู้ที่ ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และมีความสุข ๓. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ๔. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้ารับการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เข้าร่วม กิจกรรม ฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติ ราชการโดยยึดหลัก คุณธรรม	๑. ควรมีโครงการ ดังกล่าวทุกปี เพื่อ สร้างจิตสำนึกและ การมีทัศนคติที่ดีต่อ กันในการทำงาน ๒. ส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วม ในการเข้าร่วม โครงการฯ เพื่อ เข้าใจปัญหาในการ ทำงานของ หน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรค

- ยังขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน
- เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และส่งผลให้บางโครงการหรือบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น

