

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล นางสาววิไลรัตน์ จันทุม ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๒.รับโอนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร รายว่าที่ร้อยตรีหญิงณิชนันท์ เขียวสุวรรณ ตำแหน่ง รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๓.รับโอน (ย้าย) นางสาวนภาพร สีนสวัสดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
	๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีการดำเนินการ

<p><b>๒.ด้านการพัฒนา</b></p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>
	<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>
	<p>๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>
	<p>๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>
<p><b>๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ</b></p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>ทำบันทึกข้อความแจ้งแต่ละกอง</p>
	<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเป็นปัจจุบัน</p>
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ทำบันทึกข้อมติการประเมิน และแจ้งผลการประเมินตามผลงาน</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>จากผลการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ และผลจริง</p>
<p><b>๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ</b></p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวรวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว</p>	<p>จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน</p>
	<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับติดตามละดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบ สั่งการกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานแต่ละส่วนราชการ</p>

	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยพร้อมจัดทำประกาศฯ
	๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมติดตามกำกับ และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตาม ระเบียบ หนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ติดตามและประเมินผลรายงานผู้บังคับบัญชา

### ปัญหาและอุปสรรค

-การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนาทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องหรือการ รับช่วงภาระงานต่อขาดความต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในกองหรือส่วนราชการและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรา วางได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงานและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้