



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และ วิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด

อำเภอเวียง จังหวัดน่าน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด อำเภอกวาง จังหวัดนราธิวาส

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการสรรหา</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อรองรับ ภาระกิจของหน่วยงานการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องส่วนราชการในปัจจุบัน</p>	<p>-มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามกรอบกำลังตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ - ไม่พบปัญหาอุปสรรคจากกิจการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>๑.ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง ในตำแหน่งคนงานทั่วไป สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ คน สังกัดกองคลังจำนวน ๑ คน ตั้งแต่เดือน ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ๒.ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานครูเทศบาลสามัญมาแต่งตั้งเป็นครูพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง สังกัดกองศึกษาฯ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ รับโอนตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง พนักงาน</p>	<p>พบได้ว่าการประกาศรับโอน(ย้าย) และขอใช้ในบัญชีที่ว่างแล้ว นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร -พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนตำแหน่งยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง</p>

		<p>ส่วนตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ อบต.โลหะจูด ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. ดำเนินการร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง</p>	
	<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่งคนงานทั่วไป ดำเนินการเสร็จสิ้น ขบวนการ และมติ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p> <p>๒. ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p>	<p>-ไม่พบปัญหาอุปสรรคจากการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>ประเภทวิชาการ</p> <p>(๑) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-ไม่มีการดำเนินการ</p>	
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและวิชาเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคคลกรเข้ารับอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน</p> <p>- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากร</p>	หลังจากเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรม ให้มีรายงานผลและถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับ การอบรมให้แก่พนักงานทุกคนให้ทราบด้วย

		<p>บุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม และ นำผลความพึงพอใจ</p>	
<p>๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ จัดให้พิจารณาความดีความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้ว เสร็จ ที่กำหนด</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผล การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑- ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และ</p>	<p>-เห็นควรพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการให้อยู่ในระดับดีขึ้น -พบว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้ พนักงานส่วนตำบลในการสรรหาคนดีคน เก่งของพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้ ประชาชน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ คัดเลือก และประกาศเขตชูเกียรติ พนักงาน</p> <p>-การคัดเลือกผู้ได้รับการเชิดชูเกียรติให้ คำนึงถึงความยุติธรรมและโปร่งใสและ ตรวจสอบได้</p> <p>-ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากการ ดำเนินงาน</p>

	<p>บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>รายงานการประชุมดังกล่าว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้ดำเนินการ - ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีการเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ 	
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง อีกหน้าที่หนึ่ง ตามคำสั่ง อบต.โละจูด ที่ ๕๙๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามคำสั่งอบต.โละจูด ที่ ๑๓๔/๒๕๖๔ ลว.</p>	<p>-สามารถ ดำเนินการได้ โดยเน้นกระบวนการสร้างบรรทัดฐานด้านจริยธรรม ด้วยการสร้างจิตสำนึกในหน่วยงานตั้งแต่ ระดับบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องของการซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรม ให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและ เป็นรูปธรรมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ทุกคนยอมรับ</p>

	<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ ส่งเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ คำสั่งอต.โลหะจูด ที่๑๓๕/๒๕๖๔ ลว ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ คำสั่งอต.โลหะจูด ที่๑๓๖/๒๕๖๔ ลว ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ คำสั่งอต.โลหะจูด ที่๑๓๗/๒๕๖๔ ลว ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น</p>	
--	--	---	--

ปัญหาและอุปสรรค

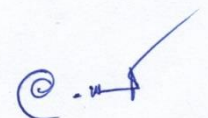
๑. พบปัญหาอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างพบว่าผลการประเมินของพนักงานจ้างอยู่ในระดับต่ำ เห็นควรพัฒนาพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม
๒. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในหน่วยงาน
๓. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของจังหวัดอย่างเคร่งครัด

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูดเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวอาชีษะห์ บินเซ็ง)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ