



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำโทร. ๐๔๒ ๒๑๙ ๖๙๑

ที่ อค ๗๓๘๐๑ / ๑๓๕

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(รอบ ๖ เดือนแรก) (ตุลาคม ๒๕๖๕-มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นรายงานผลในช่วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕- มีนาคม ๒๕๖๖) แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ รายละเอียดแผนการดำเนินการแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาโปรดเพื่อทราบ

ลงชื่อ.....

(นางสาวเกศราภรณ์ หัตถ์จิร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



ลงชื่อ พ.จ.อ.

(ไชยยนต์ แก้วหาวงค์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.

ลงชื่อ.....

(นายพุทธรัตน์ พวงสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

ความเห็นของนายก อบต.

ทราบ เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบต่อไป.....

ลงชื่อ.....

(นายหวน ช่างแคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
(๖ เดือนแรก)
(ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ھ้วงตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ถึง มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทงก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและบริหารงานอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและพอเพียง มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสรรณณะและลักษณะที่ประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. เตรียมการจัดทำจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career planning) (รายละเอียดตามคู่มือผลเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป
๒. รายงานตำแหน่งว่างไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีเพื่อเสนอไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการสรรหาในตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น หรือประเภทวิชาการ

การดำเนินการ

๑. รับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ระเบียบปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. ก.ท.ดำเนินการคัดเลือก/สอบคัดเลือก ตำแหน่ง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น
๓. ประกาศสรรหาบุคลากรภายนอกเป็นพนักงานจ้าง

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามพนักงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก
 - ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขอใช้บัญชี
 - ผู้ได้รับคัดเลือก
๒. การโอน เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งในสายงานที่ว่าง ตามที่คณะกรรมการกำหนด
๓. การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติคุณธรรมจริยธรรมประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางกำหนด

การดำเนินการ

๑. รับโอนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำประเทวีวิชาการ
๒. รายงานตำแหน่งว่างประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้นเพื่อให้ ก.ม.ทำการสรรหาและคัดเลือก
๓. ประกาศรับสมัครบุคลากรภายนอกเพื่อทำการสรรหาพนักงานจ้าง

**** โดย ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ได้รับโอนย้าย พนักงานเข้าเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย**

คือนางสาวพรทิรัตน์ ภูมณี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง ในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

และเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย

คือ นายปัญญา ภูริศรี ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สังกัดกองการศึกษา ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๔. การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสรรณนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ให้การทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ ได้แก่
 - โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมสะสมสินทรัพย์ และการปิดบัญชีขององค์กรปกครองท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕” รุ่นที่ ๗ วันที่ ๑๑ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมดิ อิมพีเรียลไฮเต็ล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก”

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “ปัญหาการทุจริตการรับจ่ายเงินในระบบอิเล็กทรอนิกส์(KTB) พฤติกรรมการทุจริต สาเหตุและการป้องกันการทุจริต และปัญหาการถูกหักทวงจากหน่วยตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระหว่างวันที่ ๗-๙ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โถงแรมนภาลัย จังหวัดอุดรธานี”

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร และพนักงาน
๒. เพื่อให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน และพนักงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๓. เพื่อพัฒนาความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
๔. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานบนพื้นฐานของการเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาพนักงาน การให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

กลยุทธ์

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี
๒. ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐
- กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก ๕สมรรถนะ สมรรถนะประจำปีให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

การดำเนินการ

๑. ภายในเดือน กันยายนของทุกปี องค์กรบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
๒. ทำการประเมิน โดยผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด ซึ่งรอบที่ ๑ กำหนดให้ห้วง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
๒. ส่งเสริมให้บุคคลยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

วิธีดำเนินการ

๑. จัดให้มีการประชุมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำเป็นระยะกำหนดเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
๒. จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและวินัย สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำและพนักงานจ้าง

๗. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ การวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดศักยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กร โดยวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสม

กลยุทธ์

๑. มีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่ามีกำลังคนที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่เป็นประจำเท่าไร

๒. เพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความพอใจในการทำงานของข้าราชการ

๓. การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

๔. การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

การดำเนินการ

จัดทำคู่มือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ : เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมระดับหน้ารับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

จัดให้มีบำเหน็จบำนาญพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำและพนักงานจ้าง พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ละจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

๑. ทำการตรวจสอบสิทธิในแต่ละประเภทของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบยื่นของรับสิทธิตามที่ระเบียบกำหนดฯ และกำหนดให้สามารถจ่ายได้

๒. จัดทำโครงการพัฒนาที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน

๓. จัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน) (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย / ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อคิดเห็น
๑. การวางแผนกำลังคน - เตรียมพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมต่อหน่วยงาน	ระยะเวลาที่จัดทำแล้วเสร็จ	อยู่ในระหว่างการจัดทำแผนการ	ควรดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นปีงบประมาณ
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง - การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง สนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่งและอัตร่าที่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้	และรับโอน(ย้าย) และดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจำนวน ๒ ราย รวมทั้งตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างประชาสัมพันธ์	-
๓. การประเมินผลการทำงาน - ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการทำงาน	ความสมบูรณ์เรียบร้อย ถูกต้องของการประเมินผลการทำงาน	ประเมินจากขอบเขตการทำงานให้สอดคล้องกับสายงานและแผนอัตรากำลังอย่างเป็นธรรมชาติ	-
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน - กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมของพนักงาน	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมแก่พนักงาน	จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและจริยธรรม	พนักงานรับการอบรมจริยธรรมในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน	ควรดำเนินการทุกปี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน) (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย / ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อคิดเห็น
๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน - การปรับปรุงเกณฑ์ การสรรหาพนักงาน จ้าง	เพื่อสรรหาคนดี คนเก่ง คนมี ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี
๖. การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ ให้แก่บุคคล	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรม	ดำเนินการฝึกอบรม โครงการอบรมและ พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร สมาชิก สภา พนักงานส่วน ตำบล ในระหว่าง วันที่ ๒๒-๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ควรดำเนินการทุกปี
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ - การเลื่อนระดับ แต่งตั้ง และโอนย้าย	เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ ให้แก่บุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี
๘. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต - โครงการทำความ สะอาดสถานที่ ทำงาน ๕ส	เพื่อปรับปรุง สถานที่ปฏิบัติ ราชการให้มีความ สะดวกสบาย และเอื้อต่อการ ปฏิบัติราชการ	คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ควรดำเนินการทุกปี
๙. โครงการส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม และความ ประสงค์	เพื่อส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใสให้แก่ พนักงาน	คะแนนประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใส	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ควรดำเนินการทุกปี

ลงชื่อ พ.จ.อ.  ... ผู้รายงาน

(ไชยยนต์ แก้วหางค์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ปัญหาและอุปสรรค

๑. แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปี ๒๕๖๖ เป็นแผนอัตรากำลังที่จะได้รับการปรับปรุงใหม่ เป็นแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทำให้ต้องใช้เวลาในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ทำให้ความเข้าใจในทูลส่วนราชการ

๒. ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานบางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางคน ขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้ รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการ อบรมอาจจะมึกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จากทูลส่วนงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ในการจัด แผนอัตรากำลังฉบับใหม่ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต. และพนักงานจ้างให้ ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อ ลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน