



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำโพ. ๐๔๒ ๒๑๙ ๖๙๑

ที่ อต ๗๓๘๐๑ / ๔๓

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ รายละเอียดแผนการดำเนินการแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาโปรดเพื่อทราบ

ลงชื่อ..... 

(นางสาวเกศราภรณ์ หัตถิจร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



ลงชื่อ พ.จ.อ. 

(ไชยยนต์ แก้วทาวงค์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.

ลงชื่อ..... 

(นายพุทธิรัตน์ พวงสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

ความเห็นของนายก อบต.

ทราบ เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบต่อไป.....

ลงชื่อ..... 

(นายทวน ช่างแคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ
อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและบริหารงานอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและพอเพียง มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

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. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง
๒. รายงานตำแหน่งว่างไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีเพื่อเสนอไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการสรรหาในตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น หรือประเภทวิชาการ

การดำเนินการ

๑. รับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. ก.ท.ดำเนินการคัดเลือก/สอบคัดเลือก ตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น
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 และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลาง

การดำเนินการ

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

**** โดย ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
สรุปลิทธิ/อัตรการโอนย้ายและบรรจุเข้ารับราชการได้ ดังนี้**

บรรจุแต่งตั้ง พนักงานเข้าเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย คือ

๑. นางสาวกัลยารัตน์ สิมมาหลวง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ สังกัด กองการศึกษา
๒. นายโอสรี อินทรธิราช ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง

โดยทั้ง ๒ ราย บรรจุเข้ารับราชการในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

**** และมีพนักงาน โอนย้าย ไปปฏิบัติงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๑ ราย คือ**

๑. นายทัศนวงศ์ ธรรมวงศ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน สังกัด กองคลัง
โอนย้ายไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงพิณ ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕

**** มีพนักงานลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย**

๑. นางสาวจิรวรรณ เสงธนไพบูลย์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง
ลาออกจากราชการ เพื่อไปบรรจุทำงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๒. นายอาทิตย์ อดทน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการเกษตร สังกัด กองการศึกษาฯ
ลาออกจากราชการ เพื่อไปบรรจุเข้ารับราชการ เป็นครูผู้ช่วย ที่โรงเรียนบ้านลาดหอคำ อ.บ้านผือ
ในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

๔. การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและ การบริหารการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล เขื่อนน้ำ
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ให้การทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ ได้แก่

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอเล็กซาน เดอร์ กรุงเทพมหานคร

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือ ราชการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ กุมภาพันธ์ ณ โรงแรมมุกดาหารแกรนด์ โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

- โครงการอบรมและเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการบรรจุใหม่ ปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมนภลัย อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

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

การดำเนินการ

๑. ภายในเดือน กันยายนของทุกปี องค์กรการบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
๒. ทำการประเมิน โดยผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด ซึ่งรอบที่ ๑ กำหนดให้ห้วง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๑ กันยายน ๒๕๖๕

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขื่อนน้ำ

๒. ส่งเสริมให้บุคคลยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขื่อนน้ำ

วิธีดำเนินการ

๑. จัดให้มีการประชุมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำเป็นระยะกำหนดเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๒. จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและวินัย สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำและพนักงานจ้าง

๗. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ การวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์ยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กร โดยวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสม

กลยุทธ์

๑. มีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่า มีกำลังคนที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่เป็นประจำเท่าไร ในส่วนราชการมีผู้มีความรู้ที่ทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

๒. เพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความพอใจในการทำงานของข้าราชการ

๓. การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

๔. การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย / ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อคิดเห็น
๑.การวางแผนกำลังคน - ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมต่อหน่วยงาน	ระยะเวลาที่จัดทำแล้วเสร็จ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง	-
๒.การบรรจุและแต่งตั้ง - การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง สนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่งและอัตร่าที่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้	ตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างประชาสัมพันธ์และรับโอน(ย้าย) และดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวน ๒ ราย	-
๓.การประเมินผลการทำงาน - ผูกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการทำงาน	ความสมบูรณ์เรียบร้อย ถูกต้องของการประเมินผลการทำงาน	ยังไม่ได้ดำเนินการ	-
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน - กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมของพนักงาน	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมแก่พนักงาน	จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและจริยธรรม	พนักงานรับการอบรมจริยธรรมในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน	ควรดำเนินการทุกปี
๕.การสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน - การปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาพนักงานจ้าง	เพื่อสรรหาคณบดีคนเก่ง คนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย / ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อคิดเห็น
๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้แก่บุคคล	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การเลื่อนระดับแต่งตั้ง และโอน (ย้าย)	เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้แก่บุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - โครงการทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ๕ส	เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการให้มีความสะดวก สบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ	คุณภาพชีวิตของบุคลากร	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี
๙. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และความประสงค์	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่พนักงาน	คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี

ลงชื่อ พ.จ.อ.  ผู้รายงาน

(ไชยยนต์ แก้วทาวงค์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังบางงาน ไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่ มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต. และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน