

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอบางพลี จังหวัดนครนายก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมกับการกิจ	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. มีการ เพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างในตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (กองคลัง)	ภาระค่าใช้จ่ายตาม ข้อ ๔ จำนวนร้อยละ ๓๓.๗๕ การจะเพิ่ม ตำแหน่งในการจัดทำ แผนปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ให้คำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายนี้ด้วย
๒. นโยบายการสรรหาคณบดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	พิจารณาตำแหน่งที่ว่างเพื่อ สรรหาและเลือกสรร	ได้พิจารณาตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่างเมื่อ ก.ค.๒๕๖๕ ด้วยพนักงานไป บรรจุพนักงานส่วนตำบล) และ พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง) (ว่างเมื่อ มิ.ย.๒๕๖๔ ด้วยพนักงานไปประกอบ ธุรกิจส่วนตัว) และเห็นควรให้สรรหา เมื่อหลังแผนอัตรากำลังแก้ไขปรับปรุง เสร็จเรียบร้อยแล้ว	ให้มีการสรรหาและ เลือกสรรเมื่อแผน อัตรากำลังแก้ไข ปรับปรุงผ่านความ เห็นชอบของ ก.อบ ต.จ.นครนายก โดยเร็ว เพื่อให้ได้คน มาปฏิบัติงาน
๓. นโยบายการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการขอใช้บัญชีจากกรม ในตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการปฏิบัติงาน และ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	มีผู้สอบแข่งขันได้เลือกกอง อบต.ท่าเรือ และได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยเจ้า พนักงานธุรการปฏิบัติงานบรรจุเมื่อ ๑ ก.ค.๒๕๖๕ และนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการบรรจุเมื่อ ๑ ก.ย.๒๕๖๕	พิจารณาตำแหน่งที่ ยังเหลืออยู่ คือ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ผอ.กองช่าง ผอ.กองการศึกษา ว่า จะดำเนินการอย่างไร ต่อไป (สายงาน บริหารอยู่ในระหว่าง การขอใช้บัญชีจาก กรม และนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน กำลังพิจารณาว่าจะ รับย้ายหรือขอใช้ บัญชีจากกรม)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
๔. นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	- มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดทำองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน - พัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี - วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- จัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ - มีการจัดทำองค์ความรู้และเผยแพร่ภายในสำนักงานและในเว็บไซต์ - มีการอบรมระบบและถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ - ให้คำแนะนำปรึกษาผู้ที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนสายงานจากแห่งทั่วไปเป็นแห่งวิชาการ	ให้มีการพิจารณาส่งคนไปอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะพนักงานครูซึ่งจะเริ่มมีการจัดทำ PA เพื่อให้มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะ และคงวิทยฐานะ
๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน	มีการประเมินพนักงานทุกประเภทโดยยึดตามเนื้อหา งาน ถูกต้องตามรูปแบบ ประเมินและมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบลผู้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๒.๐ ขึ้นจำนวน ๒ คน ไม่เกินตามโควตาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์	ให้มีการพิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์ การประเมินต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งงานการเจ้าหน้าที่แนะนำผู้บังคับบัญชาให้มีการคำนวณคะแนนประเมินพนักงานแม่นยำ ถูกต้อง (โดยเฉพาะส่วนที่สองที่จะต้องคำนวณตามตารางสมรรถนะ)
๖. นโยบายการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานรวมถึง ให้พนักงานรักษาวินัย	จัดให้มีการดำเนินการอบรมคุณธรรม จริยธรรมเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรมและวินัยอยู่เสมอ รวมทั้ง กฎหมายที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	ให้มีการจัดอบรม เรื่องวินัยและรักษาวินัยโดยเฉพาะ (รองรับการประเมิน LPA ด้าน ๕ ตาม คำแนะนำของ คณะกรรมการ)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
๗. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของ พนักงานและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พนักงานกับผู้บริหารและ สมาชิกสภา	จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส. เพื่อพัฒนา สถานที่ และมีการรดน้ำดำหัวใน เทศกาลสงกรานต์ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหารและสมาชิกสภา และ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้รวมทั้งสภาพ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในตำบลท่าเรือ	ให้มีกิจกรรมที่ หลากหลายขึ้น เช่น การฉลองวันเกิดเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงาน

อัตรากำลังพนักงานประเภทต่าง ๆ ของ อบต.ท่าเรือ (ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเภท	จำนวนตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๓	๖
พนักงานครุฑ	๕	๒	๓
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๙	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๗	๑
รวม	๔๔	๓๓	๑๑

การแต่งตั้ง/โยกย้าย ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รายการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
บรรจุแต่งตั้ง	๒	-	-
ให้โอน	-	-	-
รับโอน	-	-	-
ให้ออกตามคำร้องขอ ลาออก	-	๑	-
ปลดออก/ไล่ออก	-	-	-
ออกตามหลักเกณฑ์ใน ประกาศ ก.อบต.จ. นครนายก	-	-	-
รวม	๒	๑	-

การฝึกอบรม/พัฒนา ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเภท	จำนวนตำแหน่ง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนา	ร้อยละ
พนักงานส่วนตำบล	๑๓	๑๐	๗๖.๙๒
พนักงานครูฯ	๒	๒	๑๐๐
ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๔	๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๖	๘๕.๗๑
รวม	๓๔	๒๓	๖๗.๖๕

ปัญหาและอุปสรรค

- การบริหารงานบุคคลในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ยังขาดความรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้า

- บุคลากรในส่วนของพนักงานส่วนตำบล หลายตำแหน่ง ย้ายออกเพื่อกลับบ้านอยู่เสมอ ทำให้ขาดบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจในพื้นที่ และทำให้ภารกิจต่าง ๆ ไม่บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

- การรับโอนย้าย ไม่บรรลุผลเนื่องจากไม่มีผู้สนใจในการย้ายเข้ามา โดยเฉพาะสายงานช่าง จึงต้องขอใช้บัญชีจากกรม

- การฝึกอบรม บุคลากรไม่ได้ใส่ใจในการติดตามและรายงานผลการฝึกอบรม

- ภาวะโควิด-๑๙ ทำให้การฝึกอบรมในสายงานขอบุคลากรต่าง ๆ มีน้อย

ข้อเสนอแนะ

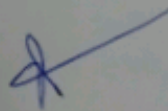
- ให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น

- การจัดอบรมภายในให้มีประเด็นที่ครบถ้วนครอบคลุม เช่น การฝึกอบรมด้านวินัย

- ให้พิจารณาคำแหน่งว่างที่เหลืออยู่เพื่อดำเนินการตามความเหมาะสม ทั้งพนักงานส่วนตำบล และ

พนักงานจ้าง

- ให้มีการติดตามและรายงานผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ



ลงชื่อ.....

(นายชัชวาลย์ นิ่มแนบ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ