

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา ๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับของ องค์การบริหารส่วนตำบล	โครงสร้างส่วนราชการ สอดคล้องกับปริมาณ งาน ภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการใหม่ จากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตาม มติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.พ ๒๕๖๔	
๑.๒ จัดทำและ ดำเนินการสรรหา ข้าราชการและพนักงาน จ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงานการ จัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ	๑.ดำเนินการร้องขอ ให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนใน อัตราตำแหน่งที่ว่าง ๒.ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ๓.สรรหาพนักงานจ้าง โดยวิธีการประกาศรับสมัคร	
๒.ด้านการพัฒนา ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร และดำเนินการ ตามแผนฯให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถตามสายงาน ตำแหน่งครบทุกตำแหน่ง อย่างเป็นระบบทั่วถึง	ร้อยละ ๕๐ ของ บุคลากรทั้งหมดเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งแผนพัฒนา บุคลากร	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีพ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	

๒.๒กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรในองค์กรทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละสายงาน	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	
๒.๓ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน	การสำรวจความต้องการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	-มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการตำแหน่งสายงาน	
๒.๔ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งติดตาม	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	-มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีบริการขั้นพื้นฐานของพนักงาน	
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ ๓.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	จำนวนครั้งที่ดำเนินการประชาสัมพันธ์	-มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	

๓.๒ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสามารถตรวจสอบได้	บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลท้องถิ่นแห่งชาติที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฯดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	
๓.๓จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบฯ	-มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จัก และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ๔.๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	
๔.๒ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปตามขั้นตอนสายการบังคับบัญชา	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	-ดำเนินการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล /พนักงานจ้าง -ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัด อบต. -ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด ผอ. กองคลัง ผอ.กองช่าง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-ระเบียบและหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีการปรับปรุงแก้ไขบ่อยครั้ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ให้กรมส่งเสริมฯ จัดให้มีการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน