



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

โดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕) ๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการจาก สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น ที่มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. เปลี่ยนชื่องานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร	จัดทำประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง

๓. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	- จัดทำประกาศ เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา - จัดทำประกาศ เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๔ อัตรา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๒.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ช. จำนวน ๑ อัตรา รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๕ ๑. นางสาวสุภาวดี เพชรฤทธิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สังกัด สำนักปลัด ๒.น.ส.สุกัญญา บุญชั้น ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้โอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ๑.นายจักรพล กุลสมาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ไปดำรงตำแหน่ง สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนปริง จังหวัดตรัง ๒.นางสาวณัฐชา บุญยะพาหุ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ไปดำรงตำแหน่ง สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยุโป จังหวัดยะลา ๓.นายอรรถชัย อรรถชัยยะ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลไปดำรงตำแหน่ง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ปาล์มพัฒนา จังหวัดสตูล
---	---	--

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบข้อกฎหมายให้แก่บุคลากร - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม - องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ มีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ จัดส่งบุคลากร เข้ารับ การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานของแต่ละตำแหน่ง
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ - ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำป ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนดำเนินการจัดทำข้อตกลงตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับ ผู้ประเมิน โดยมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม โดยแล้วเสร็จครั้งที่ ๑ ภายใน เดือน เมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือน ตุลาคม

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม - ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	- นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ - การประเมินผล ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน พร้อมกับการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และการประเมินสมรรถนะ ได้มีการประเมินสมรรถนะเปรียบเทียบกับพจนานุกรม สมรรถนะที่กำหนด และผู้ประเมินผลได้แจ้งผลคะแนนให้กับผู้รับการประเมินทราบ - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา เพื่อขัดเกลาจิตใจให้ใสบริสุทธิ์ - จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและร่วมกิจกรรมรัฐพิธี - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรม นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน(ต่อ)	- เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตต่างๆ	นาท่ามเหนือและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประกาศ ดังกล่าว - เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตต่างๆ ผ่านทาง www.nathamnuae.go.th
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย - จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส ภายในองค์กร	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จัดทำการ เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร โดยการร่วมเป็น เจ้าภาพงานศพ การจัดเลี้ยงต้อนรับพนักงานใหม่ การ จัดซื้อของขวัญให้กับข้าราชการที่โอนย้ายไปดำรง ตำแหน่งที่อื่นหรือเกษียณอายุให้พนักงานทุกคนร่วม สมทบทุน - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จัดทำโครงการ กิจกรรม ๕ ส ทุกสิ้นเดือน - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จัดสถานที่ ทำงานมีการกำหนด/แบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การ ให้บริการประชาชนการจัดเก็บเอกสาร ฯลฯ ไว้อย่าง ชัดเจน พร้อมกับมีสภาพดีและสะอาด - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีสถานที่ ทำงานที่ปลอดภัย โดยจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อุปกรณ์ตัดไฟรองรับกรณีเกิดไฟช็อตไฟรั่ว อยู่ในสภาพ ที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ สถานที่ทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานหรือทำกิจกรรม มีการ ระบายอากาศที่ดีอุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงดัง/กลิ่น เหม็น/กลิ่นสารเคมี ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระเบียบ ข้อกฎหมาย ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงต้องศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก ๓ ตำแหน่ง
๒.นโยบายด้านการสรรหาคนคืนคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	มีการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) แต่ยังไม่มีความติดต่อ บรรจุในตำแหน่งที่ว่าง และบางตำแหน่งจะขอให้บัญชี สด. แต่หมดบัญชีแล้วทุกภาค	ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนดมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างมากยิ่งขึ้น
๓.นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	ยังมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างและพนักงานส่วนตำบล	อัตรารว่างมากกว่าเดิม เพราะพนักงานส่วนตำบล ย้ายกลับถิ่นเดิม
๔.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเฉพาะในโครงการของจังหวัดตรัง	อัตรการเข้ารับการอบรมของบุคลากรมีจำนวนมากขึ้นและนำมาใช้ในหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น
๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	บุคลากรในสังกัดบางคนยังขาดวินัยในการปฏิบัติตน	บุคลากรในสังกัดมีการปรับปรุงตน และรักษาระเบียบวินัยมากยิ่งขึ้น
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานบางอย่างต้องใช้เวลาในการซ่อมแซม ทำให้บุคลากรไม่มีอุปกรณ์ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น	มีอุปกรณ์ชำรุดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ประเด็นนโยบาย	ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
๑. นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง.	ควรจัดให้มีการอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนสิ้นสุดแผนอัตรากำลัง	ศึกษา ระเบียบ เข้ารับการฝึกอบรม (ถ้ามี) เพื่อเตรียมพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	ควรดำเนินการสอบคัดเลือกทุกสายงานทุกปี	ให้บุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติที่สามารถสมัคร สอบคัดเลือกได้ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการ สอบคัดเลือก
๓. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ เพื่อให้บุคคลที่สนใจ ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น	ดำเนินการให้มีบุคลากรในการดูแลการ ประชาสัมพันธ์เป็นการเฉพาะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร.	แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในรูปแบบออนไลน์
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	แนะนำ ชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจในการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดให้มีการประชุมให้ความรู้การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน	แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	จัดให้มีการประชุมให้ความรู้ด้านจริยธรรมและ การรักษาวินัย รวมถึงจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริม จริยธรรม
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	แนะนำ ให้ความรู้แก่บุคลากรในการใช้อุปกรณ์ การดูแล รักษา	ให้บุคคลที่มีความรู้ในการดูแล รักษาการใช้ อุปกรณ์แนะนำ ให้ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ และ การดูแลรักษา

