



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน
อำเภอพนมสนิคม จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนกำลังคน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๔	เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับการงานในตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำนึงค่ากับการกิจ ขององค์กร	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ๔๐ %	การวางแผนกำลังคนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศใช้และมี การปรับปรุง ๓ ครั้ง	ควรมีการบริหารอัตรากำลังไม่ให้ เกินภาระค่าใช้จ่ายตามระเบียบ กำหนดไว้ ตำแหน่งที่เข้าซ้อนควร มีการยุบเลิก หรือตำแหน่งที่ว่าง เกิน ๑ ปี ต้องพิจารณารายงาน ผู้บริหารเพื่อจะได้รายงานต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดชลบุรี
๒	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรง กับมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผลคะแนนการประเมินการสอบ คัดเลือก	มีการแต่งตั้งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ จำนวน ๑ ราย และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย	ดำเนินการคัดเลือกให้ได้บุคลากร ที่มีความสามารถ ตรงกับตำแหน่ง
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบรรจุแต่งตั้ง คือการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ และ รับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ตาม สิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้ง	การดำเนินการครบกระบวนการของ การบรรจุแต่งตั้ง ฯ คือ การแต่งตั้งผู้ ได้รับการบรรจุ การย้าย การโอน การ เลื่อนระดับ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการ ดำเนินการเรื่องการ ย้าย การโอน จำนวน ๔ ราย การบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ ราย	การดำเนินการดังกล่าวต้อง ดำเนินการให้ทันตาม กำหนดเวลาและบันทึกในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนกำลังคน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๔	เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับภาระงานในตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำนึงค่ากับการกิจ ขององค์กร	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ๔๐ %	การวางแผนกำลังคนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศใช้และมี การปรับปรุง ๓ ครั้ง	ควรมีการบริหารอัตรากำลังไม่ให้ เกินภาระค่าใช้จ่ายตามระเบียบ กำหนดไว้ ตำแหน่งที่เข้าซ้อนควร มีการยุบเลิก หรือตำแหน่งที่ว่าง เกิน ๑ ปี ต้องพิจารณารายงาน ผู้บริหารเพื่อจะได้รายงานต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดชลบุรี
๒	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรง กับมาตรฐานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผลคะแนนการประเมินการสอบ คัดเลือก	มีการแต่งตั้งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ จำนวน ๑ ราย และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย	ดำเนินการคัดเลือกให้ได้บุคลากร ที่มีความสามารถ ตรงกับตำแหน่ง
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการบรรจุแต่งตั้ง คือการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจ หน้าที่ และ รับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ตาม สิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้ง	การดำเนินการครบกระบวนการของ การบรรจุแต่งตั้ง ฯ คือ การแต่งตั้งผู้ ได้รับการบรรจุ การย้าย การโอน การ เลื่อนระดับ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการ ดำเนินการเรื่องการ ย้าย การโอน จำนวน ๔ ราย การบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ ราย	การดำเนินการดังกล่าวต้อง ดำเนินการให้ทันตาม กำหนดเวลาและบันทึกในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๕ และรอบที่ ๒/๒๕๖๕	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร	จำนวนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น	บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน งานการเจ้าหน้าที่นำผลการ ประเมินมาใช้ในการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร	ดำเนินการตามห้วงเวลา ทำข้อตกลงต้นรอบการประเมิน
๕	การพัฒนาบุคลากร อบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และ เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา	องค์การได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บุคลากรมีขีด สมรรถนะสูงในการทำงาน	ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่ กับแผนอัตรากำลัง ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่ง ควรสนับสนุนให้ได้รับการ อบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ อย่างต่อเนื่อง ตามตำแหน่ง
๖	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้คำแนะนำการเลื่อนระดับ	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เลื่อนระดับ	จำนวนบุคลากรที่ได้เลื่อนระดับจาก ปฏิบัติงานเป็นชำนาญงาน ปฏิบัติการ เป็นชำนาญการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มี ผู้ใดมีคุณสมบัติได้เลื่อนระดับ	ควรสนับสนุนทุกตำแหน่งให้มี โอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง จากการเข้ารับการอบรมตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ ความก้าวหน้าในสายงานต่อไป
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสถานที่ทำงานให้มีความ ปลอดภัย	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร	ควรมีการจัดบรรยากาศในการ ทำงานให้น่าทำงาน จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มี ส่วนร่วมเป็นประจำ