

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ จัดทำปรับปรุงกรอบอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งที่ว่าง	-มีการดำเนินการจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี จำนวน ๑ ครั้ง (มตท.ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔) - มีการดำเนินการสรรหาโดยขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน
๒ . ด้าน การ พั ฒ น า (Development)	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๒.๒ การรายงานผลการพัฒนาความรู้ ๒.๓ การให้พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรม	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร -มีการรายงานผลการอบรมเมื่อกลับมาจากการอบรมพัฒนาความรู้ - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)</p>	<p>๓.๑ การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย</p> <p>๓.๓ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น</p> <p>๓.๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและ ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดกิจกรรมร่วมกันปลูกต้นไม้ และการร่วมเลี้ยงส่งพนักงานที่โอนย้าย</li> <li>-หน่วยงานมีการดำเนินการปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้</li> <li>-มีการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น</li> <li>- การเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด</li> </ul>
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)</p>	<p>๔.๑ เข้าถึงช่องทางกรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๒ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการรายงานผลการปฏิบัติงานทางกลุ่มไลน์ของหน่วยงาน</li> <li>- มีช่องทางกรรื่องเรียนความเป็นธรรมในเว็บไซต์ออบต.</li> <li>-มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพในตำแหน่งของตนเองที่มีคุณสมบัติครบ เป็นการดึงดูด จูงใจรักษาบุคลากรที่มีความรู้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป</li> </ul>

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรม สำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการไม่เต็มที่ และอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา - ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้
๒. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน อัตรากำลังตำแหน่งที่ว่างใช้เวลานานเนื่องจาก ไม่มีคนเลือกมาปฏิบัติงานและผู้ที่สอบแข่งขันได้มีน้อย

### ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัด
๒. ให้มีการสรรหาโดยวิธีการจ้างเหมาตำแหน่งที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ ช่วงที่ขาดแคลนบุคลากร และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร