



**รายงาน
ผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

องค์การบริหารส่วนตำบลดงตะงาว
อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตะงาว อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

.....

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก - การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ - แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร - การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง - เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตะงาว - เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ	ภาระค่าใช้จ่ายของด้านบุคลากรไม่เกิน ๔๐%	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - ดำเนินปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - ดำเนินการสรรหาและบรรจุพนักงานจ้าง ปี ๒๕๖๔ - ดำเนินการร้องขอให้ กสอ. คัดเลือก และสรรหา พนักงานส่วนตำบล	- ค่าใช้จ่าย ๓๙.๕๐%
๒. ด้านการพัฒนา - จัดทำแผนพัฒนาบุคคล - กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร - สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน - ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการประเมินความพอใจของบุคลากร	- เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรและตำแหน่ง - เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา - เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๗๓ %	- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามตำแหน่งสายงานเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม - อบต.ดงตะงาว มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานและแต่ละตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า - ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ - จัดให้พิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน - ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม	- เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในกับบุคลากร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และความผาสุก และความพึงพอใจ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	- ลงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติครบ ๑๐๐ % - ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรมโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมให้คำปรึกษา - หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมให้ปรับปรุงและหน่วยงานเมื่อมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง - หน่วยงานมีการทำบันทึกตกลงกำหนดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำกับดูแลผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน - เลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามระเบียบสั่งการและเป็นไปด้วยความยุติธรรม	- ข้อมูลเป็นปัจจุบันครบถ้วน - หน่วยงานมีการประกาศผลพนักงานดีเด่น
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ - แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม - ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม	- เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงประมวลจริยธรรม - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงวินัยในการปฏิบัติงานและโทษของการฝ่าฝืนกฎระเบียบของหน่วยงาน	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดภายในหน่วยงาน ๘๕ %	- หน่วยงานมีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรในหน่วยงาน - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลเสียของการโดนวินัย	จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและลงโทษของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

สรุปปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
ในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงตะงาว อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา - ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ตรงตามตำแหน่ง - การสรรหาบุคลากรโดยระบบอุปถัมภ์	๑. ด้านการสรรหา - ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ - ในการสรรหาบุคลากรต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมในการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา - งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด - การฝึกอบรมไม่มุ่งเน้นในการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง - ไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน - เครื่องคอมพิวเตอร์ที่จะใช้ในการพัฒนาความรู้ขาดแคลน	๒. ด้านการพัฒนา - ควรเพิ่มงบประมาณในพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน - ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง - ควรเพิ่มการฝึกอบรมในหน่วยงานที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - ควรตั้งงบประมาณเพิ่มในการซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อจะใช้พัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร