



รายงาน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลนาโหนด

อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.) นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง	-เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโหนด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโหนดให้เหมาะสม -เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโหนดสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโหนด ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ	-มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง -มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ครั้ง
๒.) นโยบายการบรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร	- การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือก และสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การรับโอนย้าย เป็นไปด้วยความโปร่งใส	มีการรับโอนย้ายข้าราชการมาดำรงตำแหน่ง แทนที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง	
๓) นโยบายการพัฒนา บุคลากร	เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้างในสังกัด มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒) บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔) นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี คุณภาพชีวิตที่ดี	-สภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานเหมาะสม บุคลากรเกิดแรงจูงใจใน การทำงาน -บุคลากรในสังกัด ได้รับ การตรวจสุขภาพประจำปี	- ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน - บุคลากรในสังกัด ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปี	
๕) นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มี ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ทางราชการ	- การส่งเสริมให้ ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนในการสอบเลื่อน เปลี่ยนสายงาน ใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นเข้ารับ การสรรหา	มีข้าราชการสมัครเข้า รับการสรรหาใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๕ ราย	
๖) นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้การประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมีความ ยุติธรรม สอดคล้องกับงาน	ไม่มีการโต้แย้งจากผู้ถูก ประเมิน	๑) มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒) มีการจัดทำบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าก่อนรอบ การประเมิน	
๗) นโยบาย ส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มี จริยธรรมและคุณธรรมในการ ดำรงตำแหน่งข้าราชการและ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง	มีการจัดประมวล จริยธรรม มีการอบรมสร้างความ ตระหนักให้แก่บุคลากร	๑) มีการจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ๒) จัดทำประกาศ เจตจำนงค์สุจริตในการ ปฏิบัติงาน	
๘) นโยบาย การสรรหา คนดีคนเก่ง	เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมา ปฏิบัติงานในองค์กร	มีการสรรหาอย่างเปิดเผย โปร่งใส	๑) การประกาศรับ สมัครสอบแข่งขัน พนักงานจ้างจำนวน ๑ ตำแหน่ง	

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
- ๒) การสรรหา ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติ
- ๓) การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง
- ๔) สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานคับแคบ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง แยกงานการศึกษา กีฬา และวัฒนธรรม ออกเป็นส่วนราชการต่างหาก และกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งให้ครอบคลุมทุกภารกิจงาน
- ๒) การสรรหาบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่ง การโอนย้าย ควรพิจารณาคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถ
- ๓) ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรม
- ๔) ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต
- ๕) ควรปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และ ผู้มาติดต่อราชการ