

รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อปรับปรุงโครงสร้าง อบต. ให้เป็นไปตามระเบียบ และปรับปรุงกรอบอัตรากำลังบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยมีการดำเนินการตามระเบียบได้ อย่างถูกต้อง	วางแผนการใช้งบประมาณด้านบุคลากรไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของวงเงินงบ ประมาณทั้งหมด ตามมาตรา ๓๕	เป็นการดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในตำแหน่งหน้าที่ ของตนเอง ให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อ นำมาปรับปรุงการทำงานให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร	บุคลากรที่เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ใหม่ๆที่ทันสมัยซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยบุคลากรที่เข้ารับการอบรมจะดำเนินการส่งรายงานผลการเข้ารับการอบรมแก่ผู้บังคับบัญชา	-ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามโครงการของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด	บุคลากรที่ได้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูล บุคลากรใน ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	ข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุ แต่งตั้งใหม่เข้าสู่ระบบบุคลากรแห่งชาติ และได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขข้อมูล บุคลากรให้มีความครบถ้วนและถูกต้อง	เนื่องจากตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ได้ว่างลงและไม่มีผู้โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งนี้ จึงทำให้ข้อมูลบุคลากรของอบต.น้ำพุในระบบบุคลากรแห่งชาติขาดการปรับปรุงข้อมูลให้มีความครบถ้วนถูกต้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การดำเนินการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	-กรณีให้โอน เพื่อเป็นการเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น -กรณีรับโอน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-สามารถดำเนินการให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา -สามารถดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	ได้ดำเนินการให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่งดังต่อไปนี้ -ตำแหน่ง นักป้องกันฯ - ตำแหน่ง จพง.การเงินฯ ได้ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่งดังต่อไปนี้ -ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง	-เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลมีความประสงค์จะโอนย้าย เพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน จึงดำเนินการโอนย้ายตามขั้นตอนของระเบียบบริหารงานบุคคล - เพื่อให้ อบต.หนองกลางนา ได้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสม

### ปัญหาสำคัญที่พบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๖

คือ การเข้าร่วมการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่เพิ่มสูงขึ้นในปี ๒๕๖๕ จึงทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มได้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรการป้องกันการการแพร่ระบาด ส่งผลให้ต้องงดการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ส่วนในกำรอบรมที่จำเป็นก็ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ซึ่งก็มี ปัญหาเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจน และขาดการปฏิสัมพันธ์ ขาดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมที่มีการจัดเป็นกลุ่มย่อยภายใต้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และได้ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมและอบรมผ่านระบบออนไลน์ตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรยังได้รับข่าวสารและ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน