



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกรรเจ้าหน้าที.....สำนักปลัด.อบต.....โทร ๐-๗๗๕๐-๖๖๒๒

ที่.....จพ ๗๗๕๐๑/๐๗/๐ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย/ปลัดอบต/หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาและเพิ่มความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายจึงขอรายงานการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเจตน์ องอาจ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

เพื่อไปรายงาน

(นางกรวิภา ทักฉิน)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น นายองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

ขอไปรายงาน

(นายอภิสิทธิ์ แดงประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|---|---|
| <p>๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง</p> | <p>๑. เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลังของ อบต. ทาดยาย</p> <p>๒. เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการและรองรับภารกิจของอบต.</p> <p>๓. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายที่กำหนด</p> | <p>๑. มีการประกาศใช้โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ ราชการและผลดีต่อประชาชน</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอด รับกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และรองรับภารกิจของ อบต.</p> <p>๓. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน</p> | <p>๑. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p> <p>๒. จัดทำประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p> <p>๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลของอบต. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการ รายจ่ายปี ๒๕๖๕ ก่อนปรับปรุงแผน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๘ หลังปรับปรุงแผน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๔</p> |
| <p>๒. ด้านการสรรหา</p> | <p>๑. การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่ง ที่ว่างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างของ อบต. ทาดยาย</p> | <p>๑. ดำเนินการบรรจุและ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนกำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดย มุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p> <p>๒. ควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านงานบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อย ละ ๔๐ ของบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี</p> | <p>๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง</p> <p>๒. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล</p> <p>๓. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้า พนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ประจำปี</p> |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|--|--|
| <p>๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> | <p>๑. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กร ร่วมกัน หรือเมื่อมีการะงานเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม</p> | <p>๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากการอบรม หรือสัมมนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ อย่างน้อย สายงานละ ๑ หลักสูตรหรือร้อยละ ๘๐ ของสายงานทั้งหมด</p> <p>๒. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง</p> | <p>๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ร้อยละ ๘๗</p> <p>๒. จัดทำคู่มือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปผลการฝึกอบรมรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ</p> |
| <p>๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส</p> <p>๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความยุติธรรม ไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์</p> | <p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ของความสำเร็จของงาน และการประเมินสมรรถนะถูกต้องตามพจนานุกรมสมรรถนะครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> | <p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. ผู้บริหารมีการประกาศนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง(ผู้รับการประเมิน) จัดทำข้อตกลงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมินโดยแล้วเสร็จ ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี</p> |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|--------------|-----------|--|
| <p>๔. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> | | | <p>๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผล การปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็น ลายลักษณ์อักษร</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการฯ มีการประชุม</p> <p>๖. การคำนวณวงเงินที่ใช้ใน การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้างถูกต้องเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์</p> <p>๗. ประกาศอัตราร้อยละของ ฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน พนักงานครู พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อน เงินเดือน</p> <p>๘. ปรับปรุงข้อมูลรายการ อัตราเงินเดือนในระบบ LHR</p> <p>๙. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p> |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|--|--|
| <p>๕.ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน</p> | <p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้มีกรอบและ แนวทางตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลหาดยาย</p> | <p>๑. การดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์หรือการบริหารประชาชน ๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ด้าน จริยธรรมหรือความประพฤติของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามช่องทาง การร้องเรียน</p> | <p>๑. จัดทำประกาศมาตรฐานทาง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. จัดทำข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลหาดยายว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ๓. จัดทำทะเบียนคุมการมาปฏิบัติ ราชการทุกวัน ๔. ร่วมกิจกรรมจิตอาสา</p> |
| <p>๖.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ</p> | <p>๑. บุคลากรได้รับการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒. เกิดความรักความผูกพันต่อ องค์กรและหน้าที่การงาน ๓. จัดทำคู่มือหรือวางเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายงานของบุคลากรให้ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของส่วนราชการ</p> | <p>๑. ระบบการบริหารงานมีลักษณะ งานที่สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าแก่ บุคลากร ๒. ความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> | <p>๑. จัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกคน พร้อมให้ความดีความชอบ การเลื่อน ขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อน เงินเดือนพนักงานครู การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ การต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไป เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือใช้อคติในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|----------------------------------|--|---|---|
| | | | <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลสอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหารเพื่อสร้างความก้าวหน้าสายงาน</p> <p>๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |
| <p>๗.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | <p>๑. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงมีความสุขในการทำงาน</p> | <p>๑. บุคลากรได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด เช่นสิทธิในการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษา บุตร ฯลฯ ครบทุกคน</p> <p>๒. บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน</p> | <p>๑. ได้รับสวัสดิการต่างๆตามที่ระเบียบกำหนด</p> <p>๒. ดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และระบบประกันสังคม</p> |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|---------------|--------------|-----------|--|
| | | | ๓. มีการจัดทำกิจกรรม Big cleaning day เดือนละ ๑ ครั้ง ๔. มีการจัดพื้นที่ใช้งานได้อย่างชัดเจน ๕. การเดินสายไฟเป็นระเบียบ สายไฟอยู่ในสภาพดีและปลอดภัย ๖. มีถัง/อุปกรณ์ดับเพลิงที่ไม่หมดอายุพร้อมใช้งาน ๗. มีตู้ยาชุดปฐมพยาบาล ๘. อุปกรณ์ในการทำงาน ครบถ้วนทันสมัย เหมาะแก่การใช้งาน |

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้ใดประสงค์โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ส่วนตำแหน่งสายบริหารที่ว่างได้ดำเนินการรายงานให้ส่วนกลางสรรหาแทนแล้ว

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด
๒. มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เมื่อไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิกและกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและปริมาณที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ทางราชการและผลดีต่อประชาชนอย่างสูงสุด
๓. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕


| กรอบอัตรากำลัง | จำนวนอัตรา | มีคนครอง | ไม่มีคนครอง | ยุบเลิก |
|------------------------|------------|----------|-------------|---------|
| ประเภทบริหารท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | - |
| ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | ๓ | ๒ | ๑ | - |
| ประเภทวิชาการ | ๑๑ | ๘ | ๓ | - |
| ประเภททั่วไป | ๒ | ๒ | - | - |
| พนักงานครู | ๔ | ๓ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒๐ | ๑๗ | ๒ | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | ๕ | ๕ | - | - |
| รวม | ๔๖ | ๓๗ | ๘ | ๑ |


การแต่งตั้ง/โยกย้าย

| ตำแหน่ง | บรรจุแต่งตั้ง | ให้โอน | รับโอน | สถานะปัจจุบัน |
|--------------------|---------------|-----------------|--------|------------------|
| ผู้อำนวยการกองคลัง | | ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ | | มีผู้ครองตำแหน่ง |
| นิติกร | | ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ | | ตำแหน่งว่าง |

การฝึกอบรม/พัฒนา
 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ สายงาน
 ผู้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน จำนวน ๑๐ สายงาน
 คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ของสายงานทั้งหมด
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

| ลำดับที่ | ตำแหน่งตามสายงาน | ได้เข้ารับการอบรม (ครั้ง) | หมายเหตุ |
|----------|--------------------------|---------------------------|----------|
| ๑ | นักบริหารงานทั่วไป | ๑ | |
| ๒ | นักทรัพยากรบุคคล | ๑ | |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | |
| ๔ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ๑ | |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชน | ๑ | |
| ๖ | นักวิชาการศึกษา | ๑ | |
| ๗ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | |
| ๘ | นักวิชาการพัสดุ | ๑ | |
| ๙ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ๑ | |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานธุรการ | - | |
| ๑๑ | นายช่างโยธา | - | |
| ๑๒ | ครู | ๓ | |
| | รวม | ๑๒ | |

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
 (นางสาวเจตณี องอาจ)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบ
 (นายอภิสิทธิ์ แดงประดิษฐ์)
 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหาดยาย