



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ โทร. ๐ ๔๕๗๕-๖๗๕๗

ที่ ... ยส. ๗๒๔๐๑/..... วันที่ ... ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ... รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ ด้าน รายละเอียดดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมและรักษาวินัย
๕. การพัฒนาบุคลากร
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวลำดวน ชูรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ หัวหน้าสำนักปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นายศักดิ์ชัย โกยมรัมย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ รองปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นางปวีร์รัตน์ จันทะโยธา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ ปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นางงามพิศ วงษ์สามารถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะนายกอบต.นาสะไมย์.....

(นายสมร ประทุมวัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
<p>๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์</p>	<p>๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้อง)</p>
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนพนักงานส่วนตำบลที่โอน(ย้าย) หรือลาออก</p>	<p>๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับงาน</p>	<p>-ดำเนินการโดยประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่าง และขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง ในตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.) ได้ผู้ที่มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)</p>	<p>-เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการปรับปรุงงาน</p> <p>-เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เพียงใด</p> <p>-เพื่อเป็นการประเมินพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร</p> <p>-เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปี</p> <p>-เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>-เพื่อให้เห็นสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อข้อมูลในการปรับปรุงระบบ และพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ดำเนินการจัดทำข้อตกลงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล รอบที่ ๑ ห้วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>-ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ กำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย โครงการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มั่งคั่งสำนึกที่จะสนองคุณแผ่นดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ มาตรฐานธรรม จริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ - พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ 	<p>-มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับสำนักงานปปช.จังหวัดยโสธรเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต</p> <p>-ดำเนินการประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมคุณธรรมให้พนักงานทุกท่านทราบ</p>
<p>๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. ดำเนินการสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ๓. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้มีการอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้ทักษะในการทำงาน</p>	<p>-ให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>-ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเป็นขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นอันเป็นอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง -ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อมูลสถิติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	นโยบาย	ข้อมูลสถิติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	หมายเหตุ
๑	การวางแผนกำลังคน	มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ๑.นางสาวอารยา ตาพล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๒.นางสาวพิพวรรณ ทานะเวช ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	รับโอน รับโอน
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)	รอการใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ได้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๒ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	ทุกรอบการประเมินผู้บังคับบัญชาได้ทำข้อตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกรอบการประเมิน
๔	การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ปปช.จังหวัดยโสธรเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ปีละ ๑ ครั้ง	ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์ในหน่วยงาน อบต.นาสะไมย์
๕	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ราย	

ลำดับที่	นโยบาย	ข้อมูลสถิติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	หมายเหตุ
๖	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบลสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้ ๑ ราย ๑. นายอารัญ ศรีวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น) สอบได้ใน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับกลาง	รอการเรียกบัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ได้มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ทุกคน - ได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง (๑ เมษายน ๒๕๖๕ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) - ได้ร่วมกันทำกิจกรรม ๕ ส. สัปดาห์ ละ ๑ ครั้ง	วันหยุด

ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. การวางแผนกำลังคน

ปัญหาหรืออุปสรรค

- การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐

ข้อเสนอแนะ

- ได้เสนอให้มีการปรับยุบตำแหน่ง คนงาน เนื่องจากมีพนักงานส่วนตำบล ๑๘ ตำแหน่งแล้ว และเพื่อในอนาคตภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาหรืออุปสรรค

- อบต.นาสะไมย์ ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.) เนื่องจากมีผู้สอบผ่านจำนวนน้อย ต้องรอการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

- เป็นการดีที่ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖))

ปัญหาหรืออุปสรรค

- ขาดการประชุมขอหัวหน้าส่วนราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

- นักทรัพยากรบุคคลต้องแนะนำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้าส่วนราชการทราบโดยละเอียด

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

ปัญหาหรืออุปสรรค

- พนักงานส่วนตำบลทุกคนไม่ได้เข้าร่วมอบรมรับฟังการรักษาวินัย ตลอดจนการเข้าร่วมโครงการของ ปปช. ได้ทุกคน

ข้อเสนอแนะ

- อยากให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเข้าร่วมอบรมรับฟังการรักษาวินัย ตลอดจนการเข้าร่วมโครงการของ ปปช.

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ)

ปัญหาหรืออุปสรรค

- ส่วนมากจะไม่ใช่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้
- จะจัดอบรมทาง online บางครั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ดี ไม่สามารถเข้ารับฟังได้

ข้อเสนอแนะ

- อยากให้มีการจัดอบรมตามโรงแรมเพื่อจะสอบถามวิทยากรได้เต็มที่

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหาหรืออุปสรรค

- จากที่มีผู้สอบผ่านสายงานอำนวยการ ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับ กลาง อยู่ในลำดับที่ไกล ๆ ถ้าจะเปิดกรอบตำแหน่งรองรับไว้เกรงว่าจะมีบุคคลอื่นมาลงในตำแหน่งนี้

ข้อเสนอแนะ

- อยากให้ขอบต.ที่กรอบระดับ กลาง สามารถขอใช้บัญชีได้เลยโดยไม่ต้องรอเรียงตามลำดับ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาหรืออุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

- เห็นควรกำหนดให้มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษทุก ๆ ปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



(นางสาวลำดวน ชูรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ