



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง

ที่ สป.๗๗๓๐๑/ ๘๐

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรังดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน และเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

วิมลวรรณ

(นางวิมลวรรณ บริบูรณ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่าย.....

ส.อ.โรด ทน

ส.อ.โรด ทน

(นายมนต์เกียรติ คงจรัส)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

ส.อ.โรด ทน

ส.ต.ต.

(สายันท์ บุญเวช)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

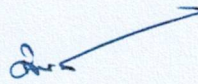
ความเห็น.....

ความเห็นปลัด อบต..... ๒๕๖๒/๑๓๓๒



(นางสาววิณา โต๊ะसान)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง

ความเห็นนายก อบต.....



(นายสันติ พันธาวาทิ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง อำเภอลือชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนอัตรา กำลังคน -ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการปรับเกลี่ย ตำแหน่ง จากตำแหน่ง นายช่างโยธา เป็น ตำแหน่งนักจัดการงาน ช่าง	-เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน การกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งปรัง	-ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อย ละ ๔๐	-มติ ก.อบต เห็นชอบใน การปรับเกลี่ยตำแหน่ง จากตำแหน่งนายช่างโยธา เป็นตำแหน่งนักจัดการ งานช่าง และ อบต.ทุ่งปรัง ประกาศปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ภายใน	- เพื่อ รองรับ ปริมาณ งานและ ภาระหน้าที่ ที่เพิ่มขึ้น
๒.การสรรหา บรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร - การย้ายพนักงานใน ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น -การรับโอนตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร	-เพื่อทดแทนอัตราว่าง และเพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงานให้สอดคล้องกับ โครงสร้างส่วนราชการใน ปัจจุบัน -เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ ว่าง	-มีผู้ได้รับการสรรหา จำนวน ๑ อัตรา และ ได้รับการแต่งตั้ง ภายในระยะเวลาที่ กำหนด -ได้ตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพื่อทดแทนอัตราที่ว่าง	-มติ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราชให้ความ เห็นชอบย้ายให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่งที่สูงขึ้นจาก ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ส่งเสริมการศึกษาฯ ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ สังกัด กอง การศึกษา อบต.ทุ่งปรัง -มติ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราชให้ความ เห็นชอบรับโอน และอบต. ทุ่งปรังออกคำสั่งรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษาฯ และตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อความโปร่งใสและเป็น ธรรมในการประเมิน	-บุคลากรทุกคนต้องได้ รับทราบผลการ ประเมินปฏิบัติงาน	- มีการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และ ดำเนินการให้เป็นไปตาม ประกาศ - บุคลากรผู้รับการ ประเมินได้รับทราบผล การประเมินและลงชื่อใน แบบประเมินครบทุกคน	เป็นการ ดำเนินการ ประกาศ ก. อบต. จังหวัด
๔.การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในองค์กร -แนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลทุก ปรั้ง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	-เพื่อเป็นกรอบในการ ประพฤติปฏิบัติตนของ พนักงานส่วนตำบลให้มี ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นธรรม อารมณ์สูง ศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิ ของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น -เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับ ความประพฤติของ บุคลากรทุกคน -เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาล	-พนักงานส่วนตำบล มีความประพฤติตาม แนวทางปฏิบัติ ประมวลจริยธรรม ไม่ถูกดำเนินการ ทางวินัย	-ประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานส่วนตำบลทราบ และถือปฏิบัติ -พนักงานส่วนตำบลประพฤ ติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตาม ประมวลจริยธรรม ไม่ถูก ดำเนินการทางวินัย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด และเพื่อให้เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร	-ผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการ	-จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง ประจำปี ๒๕๖๕	-เป็นโครงการที่ช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๖.การพัฒนาบุคลากร -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถตามสายงานอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง ต่อปี	-พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๗.การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ -การแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	-เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน -เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน	-พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติได้รับการอนุญาตให้เข้ารับการสรรหาร้อยละ ๑๐๐ -พนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งให้โอนย้ายในระดับที่สูงขึ้นร้อยละ ๑๐๐	-ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกได้รับการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานในระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในสายงาน	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต -การตรวจสอบสุขภาพประจำปี -การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมตามระเบียบกฎหมายกำหนด	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพดี -เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและการได้รับสวัสดิการที่ดีตามที่รัฐจัดสรรให้ตามกฎหมายระเบียบ	-พนักงานส่วนตำบลได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี -พนักงานส่วนตำบลได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรมตามกฎหมายและการได้รับสวัสดิการที่ดีตามที่รัฐจัดสรรให้ตามระเบียบ	-พนักงานส่วนตำบลได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกคน -พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรมและได้รับเงินสวัสดิการที่รัฐจัดสรรให้ตามระเบียบอย่างทั่วถึง ซึ่งได้แก่ เงินโบนัส	

ปัญหาและอุปสรรค

๑.การวางแผนอัตรากำลังคน

ปัญหาอุปสรรค การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในแผนอัตรากำลังมีโครงสร้างส่วนราชการครบถ้วน แต่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ เนื่องจากมีตำแหน่งว่าง และไม่มีผู้โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งว่าง หรือไม่มีผู้ประสงค์มาบรรจุแต่งตั้ง เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาพบว่าการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจะมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น แต่มีการกำหนดงานที่ชัดเจน การกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต่อภารกิจได้โดยไม่ต้องแสดงปริมาณงาน ทำให้การสรรหาพนักงานแทนตำแหน่งว่างที่กำหนดขึ้นใหม่ตามโครงสร้างส่วนราชการเป็นไปได้อย่างสะดวก ในส่วนของตำแหน่งที่ว่าง ทั้งในส่วนของสายงานผู้บริหารและในสายงานผู้ปฏิบัติ ก็ยังไม่สามารถสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่างได้ เช่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง , ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, นายช่างโยธา (ในส่วนของตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการเรื่องโอน(ย้าย) ซึ่งเป็นข้าราชการทหารจะโอนมา ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการ ซึ่งตำแหน่งนี้ก็เป็นตำแหน่งที่ว่างอยู่นาน)

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานให้ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเกือบปฏิบัติหน้าที่แทน และให้ตำแหน่งผู้ช่วยฯ ดูแลในเรื่องต่าง ๆ ของงานนั้นๆ ไปก่อน จนกว่าจะมีเจ้าของตำแหน่งโอน(ย้าย) มา และมีการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๒.การบรรจุและแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างมานาน และได้มีพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ซึ่ง อบต.ทุ่งปรังได้ออกคำสั่งย้ายพนักงานในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ ให้ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และมีพนักงานส่วนตำบลของ อบต.ทุ่งปรัง ๒ ราย ได้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร คือ พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด และพนักงาน

ส่วนตำบลตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งพนักงานทั้ง ๒ รายดังกล่าว ต้องโอนไปดำรงตำแหน่งสายงานบริหารที่อื่น ซึ่ง อบต. ไม่มีตำแหน่งว่าง ดังนั้น ทำให้ตำแหน่ง สายงานผู้บริหารทั้ง ๒ ตำแหน่ง จึงเป็นตำแหน่งว่างทำงานขาดคนในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข มอบหมายงานให้ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเกื้อกูลให้ปฏิบัติหน้าที่แทน

-ปัญหาอุปสรรค การรับโอนตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหารว่างทำให้การบริหารงานในสำนักปลัดขาดผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและขาดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุงของกองช่าง

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายเพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดและการเปรียบเทียบ พจนานุกรมสมรรถนะ บางครั้งทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีหลักฐานตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่สามารถแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่ค้นพบเมื่อเทียบกับพจนานุกรมได้ชัดเจนขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการชี้แจงจากผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

๔.การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาอุปสรรค การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร แต่ยังมีบุคลากรยังเข้ารับการฝึกอบรมไม่ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากบางคนยังมีการปฏิบัติงานเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมตามห้วงดังกล่าวได้ และอีกอย่างงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมพนักงานทุกตำแหน่ง จึงไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถได้ จึงต้องชะลอหรือขยายเวลาในการฝึกอบรมในห้วงถัดไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และหากไม่สามารถเข้ารับการอบรมด้วยตนเอง ก็สามารถพัฒนาทักษะด้วยระบบออนไลน์ และศึกษาคู่มือหรือศึกษาระเบียบ หนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด

๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาอุปสรรค การตรวจสุขภาพประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปรัง ได้ประสานงานไปยังโรงพยาบาลสิชลเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีผู้เข้ามารับบริการที่ตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาลสิชลที่มาให้บริการที่ อบต. มีจำนวนน้อย เพราะบางคนไม่สะดวกในช่วงเวลาที่โรงพยาบาลแจ้งหรือมีบางคนเลือกที่จะไปใช้บริการตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่ตนเองพอใจ จึงมีการตรวจสุขภาพประจำปีไม่พร้อมกัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข แจ้งประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลทราบอย่างทั่วถึงเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามระยะเวลาที่ทางโรงพยาบาลนัด เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงานส่วนตำบล