



รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลว่าง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด ตั้งแต่วันที่ ๑๙-๒๗ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ - ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ <p>๓. ดำเนินการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ <p>๔. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ - ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
	๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ดำเนินการเสร็จสิ้น กระบวนการ และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามคำสั่ง อบต.วังที่ ๓๒๗ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีการดำเนินการ
	๑.๕ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องกับความจำเป็น	๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๑. มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๑. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานใน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑. หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ และเป็น ปัจจุบันให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงิน พนักงานครู ให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	๑. จัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๒. จัดให้มีตู้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ๒. ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ๓. ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัด อบต.
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖	๑. มีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕

๑.ด้านการสรรหา ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง

๑.นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

๒.ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

๓.ตำแหน่งนายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

๒.มีการอบรมพัฒนาบุคลากร

- โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕
- โครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่
- โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่”

ปัญหา/อุปสรรค

- กิจกรรม/โครงการ ไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายฯ ได้ครบถ้วน เนื่องจากจำนวนบุคลากรมีไม่ครบทุกตำแหน่ง
- ที่ตั้งของสำนักงานเป็นพื้นที่ห่างไกลจากอำเภอเมือง ทำให้การสรรหาบุคลากรโดยการรับโอน (ย้าย) แทนตำแหน่งที่ว่าง ไม่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

- วางแผนกิจกรรม/โครงการ ไว้ล่วงหน้า
- ร้องขอให้ สด.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน
- เพิ่มนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรม