



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โทร/โทรสาร ๐-๗๗๓๒-๖๑๐๓
ที่ สฎ ๗๓๕๐๑/วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและ การบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายสุวัฒน์ พันธ์ศรีเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

ลงชื่อ

(นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

ลงชื่อ

(นายเศกสิทธิ์ ศรีสำราญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

ลงชื่อ

(นายภาควุฒิ ตินพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|---|---|--|--|
| ๑) การวางแผนกำลังคน | - เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง | <p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.ตำบลสินปุน ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต.ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ตำบลสินปุนพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานอบต.จังหวัด เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานอบต.ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> | <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>-การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ครั้งที่๑) ตามความเห็นชอบ มติ ก.อบต.จ.สุราษฎร์ธานี</p> | <p>อบต.มีภารกิจงานหลายด้านจึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอ</p> |
| ๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร | <p>- เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน</p> | <p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ (ก.อบต.จังหวัด) อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p> | <p>- การโอนไปหน่วยงานอื่น</p> <p>๑.๑เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรာ</p> <p>๑.๒เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรာ</p> <p>๑.๓นักวิชาการเงินบัญชี ๑ อัตรာ</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรာ</p> <p>๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑.ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา</p> | <p>การโอน-ย้ายของพนักงานส่วนตำบลมีน้อยซึ่งมีระเบียบ, หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุ,การสอบแข่งขัน จึงทำให้ขาดบุคลากร</p> |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนิน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------------|---|--|--|--|
| ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร - เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานอบต.ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน | <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔) - ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔) - ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด | <p>ระเบียบ,หลักเกณฑ์ การเลื่อนระดับไม่เอื้อกับ ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนตำบล</p> |
| ๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ อบต. มีคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย | <ol style="list-style-type: none"> ๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓.ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงาน ๔.จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม | <ul style="list-style-type: none"> - แจ้งหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ในการประชุมประจำเดือน เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๑ -ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรบางสายงานยังขาดความรู้หลักเกณฑ์,ระเบียบเกี่ยวกับเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย -ปัญหา สถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรนา โควิด ๑๙ จึงไม่สามารถส่งเข้าอบรมได้ |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนิน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------------|--|--|---|---|
| ๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง | - เพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนด มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | ๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และ การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไป อย่างโปร่งใส | - ประกาศการรับสมัครพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกเพื่อการสรร หาและเลือกสรร - มีการประเมินความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะ | -ระเบียบ,หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบรรจุ, การสอบแข่งขัน จึง ทำให้ขาดบุคลากร |
| ๖) การพัฒนาบุคลากร | - เพื่อให้บุคลากรของ อบต. มีความรู้ ทักษะและเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงาน | ๑.พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้รับการเข้ารับการพัฒนา ความรู้อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ | - พนักงานส่วนตำบล จำนวนสายงาน ๒๐ สายงาน เข้าอบรมจำนวน ๒๐ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๗% | -ปัญหาสถานะการณ์ โรคติดเชื้อโคโรนา โคว วิด ๑๙ จึงไม่สามารถ ส่งเข้าอบรมได้ |
| ๗) การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ | - เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน | ๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร ๔.การเลื่อนระดับพนักงานเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ กำหนด | -มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่ ก. อบต.กำหนด -มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสาย อาชีพ -มีการยกย่องชมเชยโดยการประกาศพนักงานผู้ มีผลการปฏิบัติงานดีและดีเด่น -มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อน ค่าตอบแทน -มีการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล | ระเบียบ,หลักเกณฑ์ การเลื่อนระดับไม่เอื้อ กับความก้าวหน้าใน อาชีพของพนักงาน ส่วนตำบล |
| ๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต | - เพื่อสร้างความมั่นคงสร้างกำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากร อบต. | ๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. พนักงานจ้าง ดีเด่น ๒.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ ๓.ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ | - การให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ - การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในระดับดีมากและดีเด่น - จัดกิจกรรมสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสิ้นปีในช่วงปีใหม่ ๒๕๖๔ -จัดกิจกรรมวันเกษียณอายุราชการของพนักงาน | -ปัญหาสถานะการณ์ โรคติดเชื้อโคโรนา โคว วิด ๑๙จึงไม่อาจจัด กิจกรรมได้ |