



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน - การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ๔. เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก อบต. และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร ๒. การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นประจำ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบัน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและเท่าเทียม	จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ต.ค.๒๕๖๔ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๕) และประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ เม.ย. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕)	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดส่งรายงานให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในเวลาที่กำหนด

๓. การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และ โอน(ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอน(ย้าย)	มีการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและมี คุณสมบัติตรงตามสายงาน	- ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างทั่วไป (งานนโยบายและ แผน) จำนวน ๑ อัตรา ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา ๓. พนักงานจ้างทั่วไป (งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด ตามตำแหน่งว่าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และมีคำสั่งแต่งตั้ง(จ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป เมื่อวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง คำสั่งแต่งตั้ง(จ้าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ - ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลทุกครั้ง เมื่อมีตำแหน่งว่าง	การบรรจุหรือแต่งตั้ง ถ้าเป็นการ สรรหาตำแหน่งว่างโดยการรับโอน หรือโอน(ย้าย) ให้เป็นอำนาจของ ก.อบต. มีอำนาจในการพิจารณา
๔. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและสายงานอย่างเป็น ระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรมและ การทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตาม ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร	๑. ควรส่งเสริมให้ บุคลากรทุก ตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ๒. มีการประชุม ประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	๑. ให้อุคลากรตระหนักในค่านิยม ด้าน คุณธรรม จริยธรรม นำไป ประพฤติปฏิบัติใน ชีวิตประจำวันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะ เป็น ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพต่อไป ๒. เพื่อส่งเสริมให้อุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรมดำเนินชีวิตได้ อย่างมีความสุข ๓. เพื่อให้บุคลากรรักษาวินัย ตาม มาตรฐาน วินัยและจรรยาบรรณ ดำรงตนให้มีสตินอยู่ เสมอ	มีจำนวนกิจกรรมหรือ โครงการที่ส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/โครงการ	มีโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑ โครงการ	ควรส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่น ใน หลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพ และ ตระหนักถึงภารกิจอำนาจ หน้าที่ ของตัวเอง
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี ความก้าวหน้าในสายงานของละคน	๑.จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อน ระดับที่สูงขึ้น ๒.จำนวนบุคลากรที่สอบ เปลี่ยนสายงานจากสายงาน บริหาร ระดับต้น เป็นสาย งานบริหาร ระดับกลาง	มีบุคลากรเลื่อนระดับ จากสายงานบริหาร ระดับต้น เป็นสายงานบริหาร ระดับกลาง	กฎระเบียบส่วนกลาง ไม่เอื้ออำนวย ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ ของบุคลากร
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมหรือหาแนวปฏิบัติหรือ เทคโนโลยี ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ ก่อให้เกิดความพึง พอใจมากขึ้น ในการ ปรับปรุง ผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและตัวบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลนับวในการ ปฏิบัติงาน	๑.มีการพัฒนาเครื่องมือการ ทำงานที่ ทันสมัยและ เหมาะสมกับบริบทการทำงาน แต่ละคน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์ ๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ให้ดี ขึ้น รวมถึงความ สะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย การวางผังงาน การทำงานที่ ถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละงาน	๑. ควรส่งเสริมให้อุคลากรทุก ตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๒. มีการประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	-
พฤศจิกายน ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	๓
ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	๑	-	-	-	-
มกราคม ๒๕๖๕	-	๑	๑	-	-	-	๑
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-
มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-
เมษายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๑
พฤษภาคม ๒๕๖๕	-	๑	๑	-	-	-	๑
มิถุนายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-
กรกฎาคม ๒๕๖๕	-	๑	-	-	-	-	๑
สิงหาคม ๒๕๖๕	-	๑	-	-	-	-	-
กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	๑	-	-	๒
รวม	-	๔	๓	๑	-	-	๙

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจงานขององค์กร
๒. บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผล ความรู้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. หลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลที่ก.อบต.กำหนด บางอย่างไม่ส่งเสริม ความก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑- ๒ ปี เพื่อให้รองรับภารกิจงานที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เช่น งานส่วนหน้าบริการประชาชน (Front Office) หรืองานส่วนหลัง (Back Office) มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยจากชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ควรมีการกำหนด ปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทางในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลโดยการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โทร ๐-๔๔๑๔-๓๕๗๐

ที่ สร ๗๓๗/๐๑/

วันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยดำเนินการตามนโยบายด้านการวางแผนกำลังคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น

บัดนี้ การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อทราบและพิจารณาแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวภัทรลัญญ์ พันจันทา)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นายธนนชัย แก้วสน)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

- เพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นางสาวพองศรี เสากะเลียว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

- ทราบ

(นายเฉลิมพล เชี่ยวหวาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว