



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวัด
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวัด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไตรมาสที่ ๑ - ๒ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ/ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของพนักงาน อบต.วัด</p> <p>- เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกในการใช้งาน</p>	<p>- ระดับความสำเร็จในการสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>- การสรรหาและเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งว่าง</p> <p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>๑๐๐,๐๐๐.-</p>	<p>-การสอบคัดเลือกให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน จากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>- ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล</p> <p>ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ</p> <p>การดำเนินการมีความยุ่งยากและใช้เวลาหลายเดือน</p>
<p>๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- รับโอน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา</p> <p>- รับโอน นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ๑ อัตรา</p> <p>- รับโอนเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา</p>	<p>-</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ/ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๒.๒ ดำเนินการสรรหา ข้าราชการในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ทั้งสาย งานผู้บริหารและสายงาน ผู้ปฏิบัติ	- เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง		- ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันใน ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	- ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. สอบแข่งขัน หรือตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร ไม่มีผู้มาบรรจุ เนื่องจากผู้ผ่านการสอบ คัดเลือกหรือสรรหามีจำนวน น้อย ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผู้สอบได้ส่วนมากจะเลือก อบต.ที่อยู่ในเมือง เดินทาง สะดวก
๒.๓ ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อการสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง		- ระดับความสำเร็จของการสรร หาพนักงานจ้าง	- สายงานผู้บริหารดำเนินการ รายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการ สรรหาต่อไป - ผลการสรรหาและเลือกสรร ปรากฏว่ามีผู้เข้ารับการสรรหา ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๔ ราย ๔ ตำแหน่ง และผู้ที่ได้ลำดับที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวัด ได้ ทำสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ และอีก ๓ ราย ทำสัญญาจ้างเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรียบร้อย แล้ว	๑๐๐,๐๐๐.-	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ/ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๓. การพัฒนาบุคลากร ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- เพื่อกำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากร - เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง -เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา -ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม พัฒนาความรู้จากบุคลากร ทั้งหมด	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้า รับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานให้เป็นไปตามแผน -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	๓๐๐,๐๐๐.-	-ต้องมีการประเมินความคุ้มค่า ทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการอบรม ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในปัจจุบันมีระบบ และระเบียบ ใหม่ ๆ เข้ามาตลอด ทำให้ เจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔.๑ หน่วยงานมีความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ทั้งในด้าน สภาพแวดล้อม ด้าน ความปลอดภัย ด้านสุขภาพ อนามัย และด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	- ร้อยละ ของ การ จัด สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ และ ปลอดภัย	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานใน การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย -จัดกิจกรรมออกกำลังกายใน ทุกๆ วันพุธ - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	-	- จัดประเมินความพึงพอใจและ ความผาสุกของบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ/ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๔.๒ สวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจต่อหน่วยงาน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไป ตามผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ เป็น ธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	-	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ อยากให้มีการขยายสำนักงาน ให้กว้างขึ้น ให้พอกับจำนวน บุคลากร
๕. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๕.๑ มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ๕.๒ การจัดทำคู่มือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	-เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม การเลื่อน ระดับ เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญา จ้าง -เพื่อบุคลากรได้เข้าใจและนำ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำตำแหน่ง มาใช้ในการประเมินอย่าง ถูกต้อง	-ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินที่ อยู่ในระดับ ดี ขึ้นไป -ร้อยละความเข้าใจความ ถูกต้องของแบบประเมินที่มีการ ทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน กับผู้รับการประเมิน ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	- ผู้บังคับบัญชามีการประเมิน บุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ - ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ - จัดให้มี กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	-	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่บางส่วน ไม่ค่อยเข้าใจ ในแบบประเมิน และไม่ยอม ศึกษา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ/ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
			- หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการในความรู้ ทักษะ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไป ตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง		
๖. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร ๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล และ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของ ข้าราชการ ๖.๒ จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติ ตาม ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ตำบล และข้อบังคับว่าด้วย จรรยา มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และแผนการ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ทุจริต	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจ และปฏิบัติ ตาม ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันทุจริต	- ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรรับทราบและปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาของข้าราชการ และ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - มีการดำเนินการตามแผนโดย สรุปรายงานผลการดำเนินการ ตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันทุจริต - จัดให้มีช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนของบุคลากร มี ช่องทางติดต่อสอบถาม	-	- ประชาสัมพันธ์โดยการแจ้ง เวียนและประชาสัมพันธ์ทาง เว็บไซต์ของหน่วยงาน - ต้องมีการประเมินแต่ละบุคคล ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ/ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงควบคุมกำกับ ติดตาม ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรใต้บังคับบัญชา</p>	<p>- ความสำเร็จของบุคลากรที่มีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p> <p>- ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีการจัดทำทะเบียนความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.วัด</p>	-	<p>ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ</p> <p>เจ้าหน้าที่ บางรายมีการเกียจงาน</p>