



สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวัด
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวัด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	- เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกในการทำงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ระบบมีความถูกต้อง ๑๐๐% สามารถค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี
๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น	- เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	- รับโอน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑ อัตรา	- ทำให้งานในตำแหน่งดังกล่าวไม่สะดุด ปัญหา/อุปสรรค เจ้าหน้าที่บางตำแหน่งเป็นคนต่างจังหวัด ทำให้โอน(ย้าย)บ่อย ข้อเสนอแนะ ตำแหน่งใดจะโอน(ย้าย)ให้หาคนแทน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	- เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง		- ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	- ตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. สอบแข่งขัน หรือตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่มีผู้มาบรรจุ เนื่องจากผู้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือสรรหามีจำนวนน้อย ปัญหา/อุปสรรค มีจำนวนผู้สอบได้น้อย
๒.๓ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง		- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานจ้าง	- สายงานผู้บริหารดำเนินการรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป - ผลการสรรหาและเลือกสรร ปรากฏว่ามีผู้เข้ารับการสรรหาผ่านเกณฑ์จำนวน ๑ ราย และผู้ที่ได้ลำดับที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวัด ได้ทำสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
๓. การพัฒนาบุคลากร ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร - เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง -เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน - เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	- ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา -ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ได้รับการผ่านการอบรม - ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๙ ได้เข้าร่วมโครงการ	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผน -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก - ทาง อบต.ได้จัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร อบต.วัดประจักษ์ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕	-ต้องมีการประเมินความคุ้มค่าทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการอบรม ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในปัจจุบันมีระบบ และระเบียบใหม่ๆเข้ามาตลอด ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา -ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่ยอมเข้าร่วมโครงการ
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔.๑ หน่วยงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-ร้อยละของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ และปลอดภัย	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย -จัดกิจกรรมออกกำลังกายในทุกๆ วันพุธ	- จัดประเมินความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง บุคลากรร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจมากที่สุด -ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงสำนักงานให้กว้างขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
๔.๒ สวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	-เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่น	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึง พอใจต่อหน่วยงาน	- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ๕.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงานและรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรม การเลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน การ ต่อสัญญาจ้าง -เพื่อบุคลากรได้เข้าใจและนำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งมาใช้ในการ ประเมินอย่างถูกต้อง	-ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินที่ อยู่ในระดับ ดี ขึ้นไป -ร้อยละความเข้าใจความถูกต้อง ของแบบประเมินที่มีการทำ ข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับ การประเมิน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	- ผู้บังคับบัญชามีการประเมินบุคลากร ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินฯ - ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ - จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
			<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ทักษะ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เจ้าหน้าที่บางส่วน ไม่ค่อยเข้าใจในแบบประเมิน และไม่ยอมศึกษา</p>
<p>๖. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p> <p>๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ</p> <p>๖.๒ จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต</p>	<p>- ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ และมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>- มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันทุจริต</p> <p>- จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนของบุคลากร มีช่องทางติดต่อสอบถาม</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์โดยการแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>- ต้องมีการประเมินแต่ละบุคคล</p> <p>ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรได้บังคับบัญชา</p>	<p>- ความสำเร็จของบุคลากรที่มีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p> <p>- ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีการจัดทำทะเบียนความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.วัด</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ</p> <p>เจ้าหน้าที่บางรายมีการเกียจงาน</p>