



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

ที่ พง ๗๔๒๐๑/๑๐ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการสร้างระบบการบริหารจัดการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทั้งด้านการทำงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกาญจนา บุตตะเขียว)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ..... *ไม่ตรงตาม*

(นางสาวณัฐริณี มีมาก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ.....

(นายสุชล บำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ.....

(นายมนตรี พลันการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑) การวางแผนอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้สอดคล้อง ตามที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนด 	<p>๑. เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลทราบจำนวนอัตรากำลัง จำนวนบุคลากรสอได้รับปริมาณงาน และควบคุมภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕</p>	<p>-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความถูกต้องตามระเบียบและประกาศใช้เป็นปัจจุบัน รวมถึงมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ณ ปัจจุบัน</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคนได้อย่างเหมาะสม</p> <p>-ไม่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน</p>
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ 	<p>๑. เพื่อสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๒. เพื่อให้การดำเนินงานภายในอบต. มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย</p>	<p>- มีการสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วยวิธีการต่างๆ</p> <p>๑. มีการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหาร สายวิชาการ</p>	<p>อบต.มะรุ่ยได้รับโอนพนักงานส่วนตำบลประเภทสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัด อบต.ระดับ กลาง ตาม มติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลว ๒๐ เม.ย. ๖๕</p> <p>และได้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ลว ๒๑ มิ.ย. ๖๕ - ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ ลว ๑๙ ก.ค. ๖๕ - ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ ลว ๒๓ ส.ค. ๖๕ <p>และได้ทำหนังสือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานประปา ตามหนังสือ อบต.มะรุ่ย ที่ พง ๗๔๒๑/๘๕ ลว ๑๒ เม.ย.๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓)การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป</p>	<p>เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน หรือต่อสัญญาจ้าง แล้วแต่กรณี</p>	<p>อบต.มะรุ่ย มีการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน หรือต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ครบทุกราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ครบทุกราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มาพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปครบทุกราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- คำสั่งอบต.มะรุ่ย ที่ ๒๕๑/๒๕๖๕ ลว ๑๒ เม.ย. ๖๕ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก</p> <p>- คำสั่งอบต.มะรุ่ย ที่ ๒๖๙/๒๕๖๕ ลว ๑๒ เม.ย. ๖๕ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก</p> <p>- คำสั่งอบต.มะรุ่ย ที่ ๖๖๖/๒๕๖๕ ลว ๑๒ ต.ค. ๖๕ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง</p> <p>- คำสั่งอบต.มะรุ่ย ที่ ๖๖๕/๒๕๖๕ ลว ๑๑ ต.ค. ๖๕ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง</p> <p>- คำสั่งอบต.มะรุ่ย ที่ ๖๖๗/๒๕๖๕ ลว ๑๒ ต.ค. ๖๕ เรื่อง ให้เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- คำสั่งอบต.มะรุ่ย ที่ ๖๗๓/๒๕๖๕ ลว ๑๗ ต.ค. ๖๕ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย</p> <p>- การจัดทำประมวลจริยธรรมของ อบต. มะรุ่ย</p> <p>- การกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางหรือ ประกาศเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภทตำแหน่งถือปฏิบัติร่วมกัน</p>	<p>เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติ หน้าที่ การรักษาวินัยคุณธรรมและ จริยธรรม</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง รับทราบและปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ ประกาศที่กำหนด</p>	<p>อบต. มะรุ่ย ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้</p> <p>๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งของการลา หรือการมาทำงาน สายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครู ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕</p>
<p>๕) การสรรหาคณบดี คนเก่ง</p> <p>- การสรรหาคณบดีคนเก่งผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างเห็นความสำคัญของการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน</p>	<p>โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่นประจำปี</p>	<p>- ประกาศ อบต. มะรุ่ย เรื่องยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ</p>
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>- แผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)</p>	<p>เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการพัฒนา บุคลากรของอบต. ในแต่ละประเภท ตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>๑. อบต. มะรุ่ย มีแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย ก.อบต. จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ</p> <p>๒. อบต. มะรุ่ย มีแผนจัดการความรู้ใน องค์กร (Knowledge Management : KM)</p>	<p>- อบต. มะรุ่ย ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย ก.อบต. จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๓</p> <p>- อบต. มะรุ่ย มีการจัดทำสื่อความรู้ขององค์กรเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการเผยแพร่ให้บุคคลที่ สนใจนำไปศึกษาพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือรวมระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ต่างๆ คู่มือปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ไม่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน</p>
<p>๗) การเสริมสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสาย งาน</p> <p>- งบประมาณดำเนินงาน</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการอบรมตาม สายงานมีความรู้ความสามารถในงานที่ ปฏิบัติและราชการอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถใช้องค์ความรู้ใน การเลื่อนระดับตำแหน่งได้ในอนาคตตาม ประเภทสายงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างในสังกัด ได้เข้ารับการอบรมตาม สายงาน</p>	<p>อบต. มะรุ่ย มีการพิจารณาและมอบหมายงานให้บุคลากรในสังกัด เข้ารับการอบรมตามสายงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๔- มีนาคม ๒๕๖๕ ได้แก่</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๗) การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน</p> <p>- งบประมาณดำเนินงาน(ต่อ)</p>			<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. คำสั่งที่ ๑๕๔/๒๕๖๕ ลว ๒ มี.ค. ๖๕ เรื่อง ให้พнг. ตำบลเดินทางไปราชการ ได้แก่ นางจินดา ทรายทอง ครูชำนาญการ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรับปรุงผลงานเพื่อเลื่อนสู่วิทยฐานะชำนาญการ พิเศษและเชี่ยวชาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕(เพิ่มเติม) รุ่นที่ ๓</p> <p>๒. คำสั่งที่ ๑๒๕/๒๕๖๕ ลว ๑๔ ก.พ. ๖๕ เรื่อง ให้พнг. ส่วนตำบลเดินทางไปราชการ ได้แก่ น.ส.กาญจนา บุตตะเขียว เข้าร่วมโครงการอบรมและพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น “การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกลางและการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน เทคนิคการเสนอเอกสารเพื่อเลื่อนระดับ ชำนาญงาน ชำนาญการ การเขียนวิสัยทัศน์ การเสนอผลงาน การเสนอค่างานปรับปรุงตำแหน่ง ระดับอาวุโส และชำนาญการพิเศษ หลักเกณฑ์การโอน การย้าย ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น และการดำเนินการเกี่ยวกับเงินเพิ่ม สำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ”</p> <p>๓. คำสั่งที่ ๓๓๖/๒๕๖๕ ลว ๑ มิ.ย. ๖๕ เรื่อง ให้พнг. ส่วนตำบลเดินทางไปราชการ ได้แก่ น.ส.ณัฐริณีย์ มีมาก หัวหน้าสำนักปลัด เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.)ตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง และความรับผิดชอบ จาก พ.ร.บ.วินัยฯ”</p>

			<p>๓. คำสั่งที่ ๓๔๒/๒๕๖๕ ลว ๖ มิ.ย. ๖๕ เรื่อง ให้พณง. ส่วนตำบลเดินทางไปราชการ ได้แก่ นายฉัตรดา เคารพธรรม นายช่างโยธาชำนาญงาน เข้าโครงการอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณ ค่าวัสดุมูลค่าต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร การคำนวณค่างานต้นทุนต่อหน่วย(Unit Cost)ของงานทาง สะพานและท่อเหลี่ยม และงานชลประทาน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ” รุ่นที่ ๖</p>
<p>๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> -การยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน -การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ -การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีด้านการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ -เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยสามารถเข้าถึงสื่อหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เท่าเทียมกับองค์กรภาครัฐหรือหน่วยงานเอกชนอื่น -เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> -มีการดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น -พนักงานส่วนตำบลมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย -มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณอาคารสำนักงานและห้องทำงานอย่างเหมาะสม 	<p>๑. พณง. ส่วนตำบล มีอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอ ภายใต้หลักความพอเพียงและสมเหตุสมผล</p> <p>๒. อบต. มะรุ่ย มีการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ประกาศ อบต.มะรุ่ย เรื่อง นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลว ๑๙ ต.ค. ๖๔ ไม่มีการใช้งบประมาณดำเนินงาน

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าในส่วนของการสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งในประเภทสายงานผู้บริหาร และสายทั่วไป ไม่มีผู้ประสงค์ขอบรรจุแต่งตั้ง แทนตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการจัดให้มีการสอบแข่งขันทุกปี ในตำแหน่งที่หมดบัญชีแล้ว จากการดำเนินการสอบแข่งขันของกสท. หรือเปิดโอกาสให้สามารถขอใช้บัญชีสำรองของหน่วยรัฐประเภทอื่นที่ขึ้นบัญชีไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ