

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการสรรหา บุคลากร</p>	<p>๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. สรรหาพนักงานจ้างตาม ภารกิจ มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. อบต.เหลดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อ ใช้ ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจของ อบต. ให้สอดคล้องกับส่วนราชการ ปัจจุบัน</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง</p>	<p>๑. ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตร ๓๕ สูง เป็นเหตุให้ ไม่สามารถเพิ่มตำแหน่ง หรือ ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นได้</p> <p>๒. มีผู้มาสมัครไม่มาก เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ตรงกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งมีจำนวนน้อย</p>	<p>๑. เห็นควรปรับลด หรือยุบเลิก ตำแหน่งที่ว่างเป็นเวลานานเพื่อ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล</p> <p>๒. เห็นควรขยายระยะเวลา ในการประกาศรับสมัคร และเพิ่ม จำนวนวันรับสมัครให้นานขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๒. สร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร</p> <p>๓. แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Manament : KM) โดยจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลัดดันความสำเร็จในชั้นงาน ทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร นำมาจัดทำแผนจัดการความรู้</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งสายงาน</p> <p>๒. มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร</p> <p>๓. จัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยคณะทำงานการจัดองค์ความรู้ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑. ปัญหาหลักสูตรที่เปิดอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงาน</p> <p>๒. ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าอบรมค่อนข้างมากและมีความซับซ้อน ผู้ได้รับการถ่ายทอดความรู้อาจจะไม่เข้าใจในเนื้อหาทั้งหมด</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือจากแต่ละสำนัก/กอง ในการรวบรวมความรู้</p>	<p>๑. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างศึกษา แนวทาง การปฏิบัติงานจากคู่มือและหนังสือสั่งงานจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เห็นควรให้หน่วยงานจัดอบรมในหลักสูตรที่พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในด้านนั้นมาให้ความรู้</p> <p>๓. การจำแนกความรู้ต้องอาศัยความร่วมมือของแต่ละสำนัก/กอง เพื่อรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทุกคน นำระบบตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและพันธกิจขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการประเมินถูกต้องตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด ภายใต้หลักเปิดเผย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ใช้ระบบเปิด โดยแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง</p> <p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง จะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม</p>	<p>๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามรอบการประเมิน ซึ่งในรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๑ ต.ค.๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) อบต.เทล ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบตามประกาศฯ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. การต่อสัญญาจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มีพนักงานจ้างทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้าง จำนวน ๔ รายทาง อบต.ได้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างทุกรายซึ่งมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี</p>	<p>๑. คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความล่าช้า</p> <p>๒. คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้สำหรับการต่อสัญญาจ้างเสร็จล่าช้า</p>	<p>๑. กำหนดวันจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า</p> <p>๒. กำหนดวันจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า และสามารถต่อสัญญาจ้างได้อย่างทันเวลา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)</p>	<p>๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๒ รอบ มีการรายงานให้ ก.อบต. จังหวัดพังงาทราบ</p>	<p>๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๒ รอบ ได้มีการประชุมพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างโปร่งใส และได้รายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ ก.อบต.จังหวัดพังงาทราบ</p>	<p>๓. การประชุมพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีความล่าช้า เนื่องจากภารกิจงานของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี ทำให้มีการออกคำสั่งเลื่อน ขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ช้ากว่าปกติ เป็นเหตุให้รายงานจังหวัดช้า</p>	<p>๓. วางแผนการประชุมล่วงหน้า และมีการติดตามสอบถามภารกิจเร่งด่วนของคณะกรรมการฯ กรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนที่อาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวันประชุม</p>
<p>๔. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน</p>	<p>๑. การดูแล รักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิต แข็งแรง และมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้จนครบเกษียณอายุงาน</p> <p>๒. จัดแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน ให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี</p>	<p>๑. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พิจารณาความดีความชอบ ยกย่อง ชมเชย คัดเลือกพนักงานดีเด่น</p> <p>๒. ผู้บริหารประกาศนโยบาย “พัฒนาอบต. ให้น่าอยู่ น่าทำงาน” และกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย มีการจัดประชุมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับทราบถึงนโยบายดังกล่าว โดยมีการกำหนดกิจกรรมภายใต้ นโยบาย ดังกล่าว เช่น กิจกรรม ๕ ส.</p>	<p>๑. วงเงินที่มีสำหรับใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปีมีจำกัด เนื่องจากติดเรื่องโควตาและเม็ดเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี</p> <p>๒. เนื่องจากสำนักงาน อบต. เหลล มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัด ไม่สามารถจัดเป็นพื้นที่สำหรับกิจกรรมต่างๆ และพื้นที่เก็บของได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ</p>	<p>๑. เห็นควรจัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน</p> <p>๒. ควรกำหนดกิจกรรม ๕ ส. ให้บ่อยขึ้น และจัดแบ่งพื้นที่สำหรับประชาชนผู้มาติดต่อให้มีความสะดวกมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ในสถานที่ทำงาน</p>	<p>๓. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร ในองค์กร</p>	<p>๓. จัดกิจกรรมพัฒนาพื้นที่ เป้าหมาย โดยผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ร่วมกันพัฒนาสถานที่ต่างๆ</p>	<p>๓. ในการร่วมกันพัฒนา สถานที่ต่างๆ ในชุมชน ไม่ได้ ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่น ภายในตำบลเหลมา ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาสถานที่ ต่างๆ ด้วย</p>	<p>๓. ควรประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ หน่วยงานอื่นภายในตำบลเหลมา ร่วมทำกิจกรรมพัฒนาสถานที่ ต่างๆ ด้วย</p>
<p>๕. ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ การรักษาวินัย</p>	<p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม มาบังคับใช้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๒. ดำเนินการประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๓. จัดทำแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบล เหล ได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานทุกคนทราบถึง นโยบายคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน</p> <p>๒. อบต.เหล ได้ประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๓. อบต.เหล ได้จัดแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>๑. ความเข้าใจคลาดเคลื่อนใน หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความแตกต่างในการ ปฏิบัติ</p> <p>๒. ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ราชการในสายตาของ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้มอง ในเชิงบวก</p> <p>๓. ประชาชนไม่เข้าใจและ ไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแผน ดังกล่าว</p>	<p>๑. จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจใน หลักเกณฑ์ต่างของหน่วยงาน</p> <p>๒. มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ โปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจ กับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับ รายละเอียดและความสำคัญ ของแผนดังกล่าว</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ การรักษาวินัย (ต่อ)	๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างให้เป็นไปในทางที่มีวินัย	๕.๑ สนับสนุนให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการวันต่อต้าน คอร์รัปชันสากล (ประเทศ ไทย) ผ่านทาง Facebook Live เพจสำนักงาน ปปช.	๕.๑ เนื่องจากระบบ อินเทอร์เน็ตของทางหน่วยงาน มีปัญหา เป็นเหตุให้การเข้า ร่วมโครงการไม่ราบรื่น เท่าที่ควร	๕.๑ สำนักงาน ปปช. ควรทำ เอกสารและวิดีโอการเข้าร่วม โครงการดังกล่าวย้อนหลัง เพื่อให้ หน่วยงานที่มีปัญหาด้าน อินเทอร์เน็ตได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมดังกล่าว

ผู้จัดทำรายงาน

(นางสาวสัญญาพร เสมียนเพชร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ