

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ภาพรวมด้านทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีข้าราชการตามแผนอัตรากำลั้งจำนวน ๑๗ อัตรာ พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตราลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรา โดยจำแนกได้ดังนี้

ตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่ง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	๑	-	
อำนวยการท้องถิ่น - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - ผู้อำนวยการกองช่าง	๑ ๑ ๑ -	- - - ๑	
ข้าราชการสายวิชาการ	๖	-	
พนักงานครู อบต.	๒	๒	
ข้าราชการสายทั่วไป	๔	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	-	
พนักงานจ้าง	๒๑	๒	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.ด้าน การสรร หา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ครั้ง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังรอบ ๓ ปี จำนวน ๑ ครั้ง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานในองค์การบริหารส่วนตำบล	ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกับภารกิจ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก	-ดำเนินการร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผอ.กองช่าง ,ครูผู้ช่วย	ไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง	ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีมีผู้สอบผ่านเป็นจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทำให้เกิดตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานานหลายปี	เห็นความเปิดสอบในตำแหน่งที่หมดบัญชี
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ	-ไม่มีการดำเนินการ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	-ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	ในปีงบประมาณ พ .ศ.๒๕๖๕ ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการ สรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างในตำแหน่งคนงานทั่วไป	-ดำเนินการแต่งตั้ง และรายงาน ก.อบต.ทราบ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	-ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มี การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากยัง ไม่มีผู้ใดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด	-ไม่มีการดำเนินการ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	-ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๑.๖ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	-ดำเนินการแต่งตั้ง และรายงาน ก.อบต.ทราบ	ไม่มีปัญหาอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
๒.ด้าน การ พัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๒๓ อัตรา	๑.บุคลากรการกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ๒.ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญ	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานที่เกี่ยวข้อง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคคล	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ตาม สายงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๒๓ อัตรา	การ พิจารณา ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสายงานไม่เป็นไปตามระยะเวลาตามที่กำหนดในแผน	จัดทำข้อตกลงเพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ทุกตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดในแผน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน	มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง จำนวน ๒๓ อัตรา ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวนสองรอบการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล บางตำแหน่งยังขาด ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจ ในการจัดทำแบบประเมิน แก่พนักงานส่วนตำบล
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาครบทุกคน	จากผลการประเมิน ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในให้มีความสะอาดมากขึ้น เช่น กิจกรรม 5 ส หรือ กิจกรรม Big Cleaning ทุกๆ ๑ เดือน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อม ทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบทุก ๆ ๖ เดือน หรือทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยน แปลง/แก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่มี ปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๓.๒ ดำเนินการการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร	ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ห้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้	ไม่มี ปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐาน</p>	<p>หน่วยงาน มีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่าง เป็นธรรม เสมอภาค แล ะ เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรในหน่วยงาน บางคน ไม่สนใจ เกี่ยวกับการจัดทำ ตัวชี้วัดในการจัดทำแบบประเมินทำให้ มีการ แก้ไขเอกสารหลาย ครั้ง</p>	<p>ควรมีมาตรการ หรือ กำหนด ระยะเวลาการ จัดทำตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้ ชัดเจน ในแต่ละรอบการ ประเมิน</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้ เป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน และรายงาน</p>	<p>เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เป็นไป ตามระยะเวลา ที่กำหนด</p>	<p>ไม่มีปัญหาและ อุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ไม่มีปัญหาและ อุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ ทุก ๆ ๓ เดือน</p>	<p>ไม่มีปัญหา และ อุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลคู ตัน ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลคูตัน ว่าด้วยจรรยา บรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลคูตัน ว่า ด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ปีละ ๑ ครั้ง	ไม่มีปัญหา และ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วน ท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบ หมายหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และ ปรับปรุงคำสั่ง แบ่งงานและ มอบหมายงาน กรณีมีการ โอน/รับโอน/บรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกครั้ง	ไม่มีปัญหาและ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการแผนการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรมและ การป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น	มีการดำเนินการตามแผนโดย สรุป รายงานผลการ ดำเนินการแผนการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น ปีละ ๑ ครั้ง	ไม่มีปัญหา และ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

