



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการสำนักงานปลัด

ที่ สร ๗๗๒๐๑/-

วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ฯลฯ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการจ้างเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assess : ITA และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางศุภิสรา สุภาพ)
นักทรัพยากรบุคคล


ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด


(นางสาวจิรฐา ทิศกระโทก)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน
๑๗๓๖/๗๗๒๐๑/๗๗๒๐๑/๗๗๒๐๑/๗๗๒๐๑/๗๗๒๐๑


(นางสาวสิริโสภา แหววดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

ความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน


(นายพลิชฐ์ กิตติพรเจริญสิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
 องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ภาพรวมด้านทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีข้าราชการตามแผนอัตรากำลังจำนวน ๑๗ อัตรากำลังงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรากำลังประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลังงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง โดยจำแนกได้ดังนี้

ตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่ง	อัตรว่าง	หมายเหตุ
บริหารท้องถิ่น	๑	-	
อำนวยความสะดวก	-	๑	
- ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	
- หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	-	
- ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	
ข้าราชการสายวิชาการ	๔	๔	
พนักงานครู อบต.	๒	๒	
ข้าราชการสายทั่วไป	๒	๒	
ลูกจ้างประจำ	๑	-	
พนักงานจ้าง	๒๐	๒	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.ด้าน การสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผอ.กองช่าง ,ครูผู้ช่วย	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ ครั้ง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังรอบ ๓ ปี จำนวน ๑ ครั้ง ไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีมีผู้สอบผ่านเป็นจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทำให้เกิดตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลาหลายปี	ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกับภารกิจ เห็นความเปิดสอบในตำแหน่งที่หมดบัญชี
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการใน การสรรหาและเลือกสรร	- ไม่มีการดำเนินการ - ไม่มีการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการ สรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างในตำแหน่งคนงานทั่วไป	- ไม่มีการดำเนินการ	- ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ
			-ดำเนินการดำเนินการ แต่งตั้ง และ รายงาน ก.อบต.ทราบ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	-ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่มี การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อ เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น เนื่องจากยัง ไม่มีผู้ใดมี คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กำหนด	-ไม่มีการดำเนินการ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค	-ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๑.๖ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	-ดำเนินการแต่งตั้ง และ รายงาน ก.อบต.ทราบ	ไม่มีปัญหาอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
๒.ด้าน การ พัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดย พิจารณาบุคลากรเข้ารับกรอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานตำแหน่งให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรฯ	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงาน ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๒ อัตรา	๑.บุคลากรการ กระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง ๒.ผู้บริหารไม่ค่อยให้ ความสำคัญ	ควรส่งเสริมให้บุคลากร ทุก ตำแหน่งได้รับความรู้ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานที่เกี่ยวข้อง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคคล	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ตาม สายงาน ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๒ อัตรา	การ พิจารณา ส่ง บุคลากร เข้ารับการ อบรมตามสายงานไม่ เป็นไปตามระยะเวลา ตามที่กำหนดในแผน	จัดทำข้อตกลงเพื่อให้ บุคลากรเข้ารับกร อบรม ทุกตำแหน่งตาม ระยะเวลาที่กำหนดใน แผน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน	มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง จำนวน ๑๒ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวนสองรอบการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล บางตำแหน่งยังขาด ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมิน แก่พนักงานส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจ ในการจัดทำแบบประเมิน แก่พนักงานส่วนตำบล
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมพึงติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาครบทุกคน	จากผลการประเมิน ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ด้าน สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในให้มีความสะอาดมากขึ้น เช่น กิจกรรม ๕ ส หรือ กิจกรรม Big Cleaning ทุกๆ ๑ เดือน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางการ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสาย งาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อม ทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบทุก ๆ ๖ เดือน หรือทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยน แปลง/แก้ไข ระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่มี ปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๓.๒ ดำเนินการการ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร	ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุง ระบบดังกล่าว ตามระยะที่ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้ว เสร็จที่กำหนดไว้	ไม่มี ปัญหาและอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๓ จัดให้มี กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผล การพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐาน</p>	<p>หน่วยงาน มีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผล การปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่าง เป็น ธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรในหน่วยงาน บางคน ไม่สนใจ เกี่ยวกับการ จัดทำตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้ ชัดเจน ในแต่ละรอบการ ประเมิน</p>	<p>ควรมีมาตรการ หรือ กำหนด ระยะเวลาการ จัดทำตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้ ชัดเจน ในแต่ละรอบการ ประเมิน</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการ พิจารณาความดี ความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ให้ เป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และ ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๗ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน และรายงาน</p>	<p>เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เป็นไป ตามระยะเวลา ที่กำหนด</p>	<p>ไม่มีปัญหาและ อุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบขอรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อคุณประโยชน์ต่อ</p> <p>สาธารณสุข</p>	<p>ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบขอรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณสุข ปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบขอรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณสุข ปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ไม่มีปัญหาและอุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>-จัดให้ยาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น</p> <p>-จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณสุข</p>	<p>การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ ทุก ๆ ๓ เดือน 	<p>ไม่มีปัญหา และอุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ความชอบพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และปรับปรุงคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมายงาน กรณีมีการโอน/รับโอน/บรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกครั้ง	ไม่มีปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความชอบพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และปรับปรุงคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมายงาน กรณีมีการโอน/รับโอน/บรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกครั้ง	ไม่มีปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุป รายงานผลการดำเนินการเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น ปีละ ๑ ครั้ง	ไม่มีปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ