



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา  
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา โดยนายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์ ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยนํานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)  
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองพา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาที่เปลี่ยนแปลงไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓</li> <li>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔</li> <li>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</li> <li>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕</li> </ul>
	๑.๒ การดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน</li> <li>- ดำเนินการร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง</li> <li>- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่าง (ขอใช้บัญชี) จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ และตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กและนักรักษาโรค แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ , ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์และคนงานประจำรถขยะ (๒) แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</li> <li>- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕</li> </ul>
	๑.๔ พนักงานส่วนตำบลขอโอน (ย้าย) ไปท้องถิ่นอื่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบลขอโอน (ย้าย) ไปท้องถิ่นอื่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕</li> <li>ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕</li> <li>ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒) เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕</li> </ul>
	๑.๓ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามตำแหน่ง	มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานตำแหน่ง ส่งพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
	๒.๒ การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล	มีการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานเลื่อนระดับเป็นชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในระบบ E-learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบในไลน์กลุ่มของ อบต. พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าวกรณีมีข้อสงสัยเป็นรายบุคคล
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามรอบระยะเวลาที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเวลาโดยแล้วเสร็จเป็น ปัจจุบัน
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติ หน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณ ประโยชน์ต่อ	มีการประกาศผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบลที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับ ดีเด่นประจำปีงบประมาณ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรใน ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล จัดสถานที่ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร่วมกันทำกิจกรรม ๕ ส.

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓.๗ ให้อุปการะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบลได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อตามสิทธิ์</li> <li>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และระเบียบกำหนด</li> <li>- พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารได้รับเงินประจำตำแหน่งและพนักงานครอบครัว ได้รับเงินวิทยฐานะ</li> </ul>
	๓.๘ การต่อสัญญาพนักงานจ้างทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (คนเดิม) จำนวน ๖ ราย</li> <li>- ให้พ้นจากพนักงานจ้างทั่วไป (ลาออก) จำนวน ๒ ราย</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้าน คุณ ธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคคลในสังกัดได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลคลองพาว์ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาว์ด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานประพฤติตนตาม ประกาศหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่กำหนดไว้ ไม่มีเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล คลองพาว์ แต่ละสำนัก/กอง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลอง พาว์เป็นปัจจุบัน ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบ มาตรการ หนังสือสั่งการ ต่าง ๆ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ให้ทุกคน ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน การมีจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ ดีให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ มีการประชุมพนักงานเป็นประจำเพื่อให้ ได้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ทำงาน

## ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### ๑. ปัญหา/อุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การเปลี่ยนระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง บุคลากรขาดความเข้าใจในขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๒ สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตาและการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์และภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๑.๓ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง การร้องขอให้กรมเปิดสอบและขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีน้อยกว่าอัตรากำลังที่ต้องการ บางตำแหน่งยังไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ทำให้ไม่สามารถรับโอนย้ายได้ จึงไม่มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๑.๔ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเป็นไปตามงบประมาณที่จำกัด

### ๒. ข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๒.๒ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๒.๓ ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอีกทางหนึ่ง

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

\*\*\*\*\*