



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลน่าน อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																				
<p>นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง - การวางแผนอัตราค่าจ้างคน</p>	<p>- มีการดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - มีการดำเนินการวางแผนอัตราค่าจ้างคน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานแล้ว สรุปอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง</p> <table border="1" data-bbox="550 571 853 1411"> <thead> <tr> <th>ประเภท</th> <th>โอนเข้ามา</th> <th>โอนออกไป</th> <th>อัตราว่าง</th> <th>สรุปอัตราค่าจ้างทั้งหมด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>พนักงานส่วนตำบล</td> <td>๒</td> <td>๑</td> <td>๗</td> <td>๑๙</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้าง</td> <td>๑</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>๑๙</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๓</td> <td>๑</td> <td>๗</td> <td>๓๘</td> </tr> </tbody> </table>	ประเภท	โอนเข้ามา	โอนออกไป	อัตราว่าง	สรุปอัตราค่าจ้างทั้งหมด	พนักงานส่วนตำบล	๒	๑	๗	๑๙	พนักงานจ้าง	๑	-	-	๑๙	รวม	๓	๑	๗	๓๘	<p>พบว่ามีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>
ประเภท	โอนเข้ามา	โอนออกไป	อัตราว่าง	สรุปอัตราค่าจ้างทั้งหมด																			
พนักงานส่วนตำบล	๒	๑	๗	๑๙																			
พนักงานจ้าง	๑	-	-	๑๙																			
รวม	๓	๑	๗	๓๘																			
<p>นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>- การสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่งผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล - การสรรหาในตำแหน่งสาย ปฏิบัติ</p>	<p>- มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารของพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ที่ว่าง) - มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งทั่วไปตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่ง ที่ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง</p>	<p>พบว่าได้มีการสรรหาและคัดเลือกครบทุกตำแหน่งแล้ว แต่ยังมีตำแหน่งว่างอยู่นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดทำ ประกาศ หลักเกณฑ์การ บริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ในเวปไซต์ของหน่วยงาน</p>																				

<p>นโยบายด้านบริหาร ผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๑ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="284 526 459 1422"> <tr> <td>ระดับการประเมิน</td> <td>พนักงานส่วนตำบล (คน)</td> <td>พนักงานจ้าง (คน)</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๗</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td></td> <td>๑๙</td> </tr> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒		ระดับดีมาก	๑๗		ระดับดี		๑๙	<p>พบว่า ผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน จ้างครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๓ ขึ้นไป และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ ราย ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับดีมากร้อยละ ๑๐๐ และผลการปฏิบัติงานพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงาน</p>
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)													
ระดับดีเด่น	๒														
ระดับดีมาก	๑๗														
ระดับดี		๑๙													
	<p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลของ อบต.</p>	<p>- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลของอบต.ที่สามารถเชื่อมโยงกับ ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมีกรปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดย มีนายประเวศ ขอบเสร็จ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน</p>	<p>พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการ ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ใน ระบบศูนย์บริการข้อมูลท้องถิ่น แห่งชาติที่ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน ผ่าน ช่องทาง http://hr.dla.go.th/hr/.</p>												

<p>นโยบายด้านบริหาร ผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๑ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย. ถึง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="288 524 464 1429"> <tr> <td>ระดับการประเมิน</td> <td>พนักงานส่วนตำบล (คน)</td> <td>พนักงานจ้าง (คน)</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๗</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td></td> <td>๑๙</td> </tr> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒		ระดับดีมาก	๑๗		ระดับดี		๑๙	<p>พบว่า ผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน จ้างครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๓ ขึ้นไป และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ ราย ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับดีมากร้อยละ ๑๐๐ และผลการปฏิบัติงานพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงาน</p>
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)													
ระดับดีเด่น	๒														
ระดับดีมาก	๑๗														
ระดับดี		๑๙													
	<p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับการบุคคลของ อบต.</p>	<p>- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลของอบต.ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดยมี นายประเวศ ขอบเสด็จ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน</p>	<p>พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการ ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ใน ระบบศูนย์บริการข้อมูลท้องถิ่น แห่งชาติที่ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน ผ่าน ช่องทาง http://hr.dla.go.th/hr/.</p>												

<p>นโยบายด้านสวัสดิการ และ ผลตอบแทน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น - จัดให้มีสวัสดิการข้าราชการพยาบาล - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาบุตร การศึกษาบุตร - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีผู้ที่เกี่ยวข้องราชการในงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน - รายจัดให้สวัสดิการข้าราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูอบต. จำนวน ๑๕ ราย - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู อบต. จำนวน ๑ ราย - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย 	<p>พบว่าด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทนของ พนักงาน เช่น ค่า เช่าบ้านเบิกจ่ายตามที่ได้จ่ายจริง เป็นไปตามระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่ พยายามเร่งรัดหรือการ ตรวจสอบพบการทุจริตจาก หน่วยงาน ตรวจสอบ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคน ที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘ 		<p>พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตาม ระเบียบฯ ไม่พบว่ามีการเบิกจ่ายที่ไม่ ถูกต้องจากหน่วยงานตรวจสอบ</p>

<p>นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร</p>	<p>- จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับ พนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่งที่มี ระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย</p>	<p>- ออบนานวน จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นายทวีศักดิ์ ขอบธรรม ปลัด อบต. เดือนละ ๗,๐๐๐ บ. ๒. นางสาวอัญญาณี วันภักดี หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ ๓,๐๐๐ บ. ๓. นางสาวอิษฎาพร เครือวัลย์ ผอ.กองคลัง เดือนละ ๓,๔๐๐ บ.</p>	<p>พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตาม ระเบียบฯ ไม่พบว่ามี การเบิกจ่ายที่ไม่ ถูกต้องจากหน่วยตรวจสอบ</p>
<p>นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร</p>	<p>- จัดให้มีการจัดอบรมใน การทำงานและ กระบวนการขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดเพิ่ม กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการ ทำงาน ของ องค์กร และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันจัด กิจกรรม และเพื่อ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็น การสร้างภาพลักษณ์ที่ ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไป ได้ทราบ และเข้าใจ - จัดให้มีการประชุม พนักงานเป็นระยะที่กำหนด เพื่อให้ ให้ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็น ตลอดจน ปัญหา อุปสรรคในการ ทำงาน</p>	<p>- จัดให้มีการจัดทำสรุปลำเนียงงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวาง เอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน - มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในหน่วยงานอยู่เป็นระยะ ๆ - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะ ๆ - จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน - จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่จำเป็น - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การทำอาหารมาร่วมกัน การจัด งานปีใหม่ เป็นต้น</p>	<p>พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์ และ ผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวม การ ประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของ บุคลากรมีความสุขมากกับการทำงาน ใน หน่วยงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานประเมินผลการทำงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พบว่าผลการประเมินของพนักงานจ้างบางคนอยู่ในระดับที่ต่ำเห็นควรพัฒนา พนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม เป็นต้น
2. การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานควรเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน
3. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน
4. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ จากการค้าเน้นการค้าตามนโยบายด้านต่าง ๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทนมีย์ จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

(นายเทพนราธิป หนองหงอก)

นักทรัพยากรบุคคล

(นายธณวัฒน์ แสนละเอียด)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายทศศักดิ์ ขอบธรรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนานวน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนานวน