

๐๒๔



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ผลการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันชาด อำเภอสว่างวีระกูล จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																				
<p>นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง</p> <p>- การวางแผนค่าจ้างคน</p>	<p>- มีการดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>- มีการดำเนินการวางแผนค่าจ้างคน 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. ๒๕๖๕</p>
ประเภท	โอนเข้ามา	โอนออกไป	อัตราว่าง	สรุปอัตราค่าจ้างทั้งหมด																			
พนักงานส่วนตำบล	๒	๑	๗	๑๙																			
พนักงานจ้าง	๑	-	-	๑๙																			
รวม	๓	๑	๗	๓๘																			
<p>นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>- การสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่ง ผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- การสรรหาในตำแหน่งสาย ปฏิบัติ</p>	<p>- มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสกลงานผู้บริหารของพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ที่ว่าง</p> <p>- มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างไปตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่ง ที่ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง</p>	<p>พบว่าได้มีการสรรหาและคัดเลือกครบทุกตำแหน่งแล้ว แต่ยังมีตำแหน่งว่างอยู่นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดทำ ประกาศ หลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ในเวปไซต์ของหน่วยงาน</p>																				

<p>นโยบายด้านบริหาร ผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="279 526 454 1411"> <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> <p>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <table border="1" data-bbox="582 526 758 1411"> <tr> <td>ระดับการประเมิน</td> <td>พนักงานส่วนตำบล (คน)</td> <td>พนักงานจ้าง (คน)</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๑๐</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๒</td> <td>๑๖</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td></td> <td>๓</td> </tr> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒		ระดับดีมาก	๑๗		ระดับดี		๑๙	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๐		ระดับดีมาก	๒	๑๖	ระดับดี		๓	<p>พบว่า ผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน จ้างครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๓ ขึ้นไป และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ ราย ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับดีมากร้อยละ ๑๐๐ และผลการปฏิบัติงานพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ แยก เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๒ ราย ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับดีเด่นร้อยละ ๘๓ และพนักงาน จ้าง ๑๙ ราย อยู่ในระดับดีมากร้อยละ ๘๕</p>	<p>พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการ ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ใน ระบบศูนย์บริการข้อมูลท้องถิ่น แห่งชาติที่ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน ผ่าน ช่องทาง http://hr.dla.go.th/hr/.</p>
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																										
ระดับดีเด่น	๒																											
ระดับดีมาก	๑๗																											
ระดับดี		๑๙																										
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																										
ระดับดีเด่น	๑๐																											
ระดับดีมาก	๒	๑๖																										
ระดับดี		๓																										
	<p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลของ อบต.</p>	<p>- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เก็บข้อมูลของอบต.ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน โดยมี นายประเวศ ขอบเสด็จ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน</p>																										

<p>นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน</p>	<p>- จัดให้มีบำเหน็จบ้านข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดให้มีสวัสดิการตำรวจการศึกษาพยาบาล - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน</p>	<p>- มีผู้เกษียณราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน - รายจัดให้สวัสดิการตำรวจการศึกษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูออบต. จำนวน ๑๕ ราย - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ออบต. จำนวน ๑ ราย - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย</p>	<p>พบว่าด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทนของพนักงาน เช่น ค่าเช่าบ้านเบิกจ่ายตามที่ได้จ่ายจริง เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้วและไม่ พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ</p>
<p></p>	<p>- จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- จัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกรให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การ บริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘</p>	<p>พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ ไม่พบว่ามีกรณีการเบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้องจากหน่วยงานตรวจสอบ</p>

<p>นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร</p>	<p>- จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับ พนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่งที่มี ระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย</p>	<p>- อุดหนุนงาน จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. นายทวีศักดิ์ ขอบธรรม ปลัด อบต. เดือนละ ๗,๐๐๐ บ. ๒. นางสาวอัญญาณี วันภักดี หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ ๓,๐๐๐ บ. ๓. นางสาววิภาพร เครือวัลย์ ผอ.กองคลัง เดือนละ ๓,๔๐๐ บ.</p>	<p>พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตาม ระเบียบฯ ไม่พบว่ามีการเบิกจ่ายที่ไม่ ถูกต้องจากหน่วยตรวจสอบ</p>
<p>นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร</p>	<p>- จัดให้มีการจัดอบรมในการ ทำงานและ กระบวนการขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกใน การ ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดให้มี กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการ ทำงาน ของ องค์กร และเพื่อให้ทุก คนร่วมมือกันจัด กิจกรรม และเพื่อ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็น การสร้างภาพลักษณ์ที่ ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไป ได้ทราบ และเข้าใจ - จัดให้มีการประชุม พนักงานเป็นระยะที่ก้าวหน้า เพื่อให้ ให้ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็น ตลอดจน ปัญหา อุปสรรคในการ ทำงาน</p>	<p>- จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวาง เอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน - มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ big cleaning day ในหน่วยงานอยู่เป็นระยะ ๆ - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะ ๆ - จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน - จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นประจำ ๆ ที่จำเป็น - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร. เช่น การทำอาหารรับประทานร่วมกัน การจัด งานปีใหม่ เป็นต้น</p>	<p>พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์ และ ผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวม การ ประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของ บุคลากรมีความสุขมากกับการทำงาน ใน หน่วยงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานประเมิณผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานจ้าง พบว่าผลการประเมินของพนักงานซึ่งบางคนอยู่ในระดับที่ต่ำเห็นควรพัฒนา พนักงานจ้างให้ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม เป็นต้น

๒. การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน

๓. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน

๔. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ จากการค้ามนุษย์และการค้ามนุษย์ต่าง ๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจมมี จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองพึงพอใจงานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ซึ่งท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

(นายเทพวรวิทย์ หนองพอก)

นักทรัพยากรบุคคล

(นายธนวัฒน์ แสนละเอียด)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด

(นายทวิศักดิ์ ขอบธรรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย

(นายมิตร จันทร์พยอม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย