



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

.....

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล เป็นไปตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประดิษฐ์ เปรมใจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๑.ด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -ดำเนินการประชุม คกก.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น เป็นกลาง -รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ขอโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น เป็นกลาง -ประกาศใช้ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ กรณีขอปรับปรุงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ
๒.ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ มติ ก. อบต.จ.อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔.ประชาสัมพันธ์การรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๖๒ -ดำเนินการการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง โดยวิธีการ ๑.ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่ว่าง ๒.รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓.รายงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๓.ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละกอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน	-มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และหลักเกณฑ์ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -มีการปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -วิเคราะห์นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของพนักงานตามเป้าประสงค์และสมรรถนะที่ต้องการปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๔.บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการใช้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas,-Eoffice,E-plan	-ดำเนินการใช้ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR โดยการปรับปรุงและบันทึกข้อมูลพนักงานรายใหม่ และปรับปรุงข้อมูลพนักงานทุกคน ให้เป็นปัจจุบัน -นำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น ตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติราชการ การตรวจสอบวันลา มาสาย และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๕.สวัสดิการค่าตอบแทน	๑.พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๕๘ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑แก้ไขถึงปัจจุบัน ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเข้าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขถึงปัจจุบัน ๕.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	-ดำเนินการบันทึกข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและบุคคลในครอบครัว ในระบบ สปสช.ท้องถิ่น -ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาตรวจสอบตามคำขอเบิกค่าเช่าบ้าน ให้ถูกต้องตามระเบียบ -มีการตรวจสอบและออกคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ที่มีสิทธิตามระเบียบ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๖.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	๑.มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กร ๒.มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.ภายในสำนักงาน การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ๓.มีการจัดโครงการอบรมกฎหมายและการแก้ปัญหาการทุจริตในองค์กร ๔.ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานประจำเดือนวันอังคารสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้มีข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	๑. หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแสงสว่าง ห้องน้ำ น้ำดื่ม ตู้เอกสาร ทางเดินทางเท้า และอื่นๆ ๒. มีการสวดมนต์ทุกวันที่ ๙ ของเดือน ณ อุทยานเขาเล่า ๓. มีการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ตามที่ชุมชน
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.ส่งบุคลากรทุกคน เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศครบทุกคน

ปัญหาอุปสรรค

๑. ไม่ได้รับการสรรหาตำแหน่งว่างตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. พนักงานได้รับมอบหมายงาน บางงานไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละบุคคล
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการ เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. งานการเจ้าหน้าที่ รายงานอัตราว่างในแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอให้ผู้บริหารทราบและสรรหาเป็นระยะๆ
๒. สรรหาพนักงานตามกรอบอัตรากำลังหรือจัดส่งพนักงานที่ได้รับมอบหมายงาน เข้ารับการอบรมและไปศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. ปลุกฝังจิตสำนึกให้พนักงานเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการขององค์กร

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน

(นางสาวอลิษา หมื่นพราน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕