



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริการทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

แผนงาน/นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ตามอำนาจหน้าที่	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูงในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการมีการสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่งดังนี้ ๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองศึกษาฯ ๑ อัตรา	- ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กระบวนงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

แผนงาน/นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นอัตราว่างไม่เกินร้อยละ๔ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินการให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	- การประกาศรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล	รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา คือ ๑. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใสความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

แผนงาน/นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสานงานอาชีพตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานสรุปผลหลังจากเข้ารับการอบรมและมีการถ่ายทอดความรู้

แผนงาน/นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มีความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงในในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสภาพความปลอดภัยชีวิตอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยชีวิตอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ส. และ Big cleaning day และกิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพตามที่กฎหมายกำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนงาน/นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักการเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก. จังหวัดกำหนด - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามที่จังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- จัดทำประกาศเรื่องหลักการเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.ห้วยยุง - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

สรุปข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

๑. สรุปกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

ประเภทบริหารท้องถิ่น	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (กลาง) จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย ว่าที่ร้อยตรี นฤนาท ชัยสวัสดิ์
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวนิพาภรณ์ นบนอบ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางจรรยาศิริ นวลศรี
ประเภทวิชาการ	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวนุจรินทร์ มหาวงศ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายราชัย สุกัญญา ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวภัทรพร ปานบัว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางปราณี ทับทิมเมือง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง)
ประเภททั่วไป	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวขวัญใจ จันสุข
พนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางพิชมัย สีสว่าง

๑.๒ กองคลัง ประกอบด้วย

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (ว่าง)
------------------------	-----------------------------------

ประเภททั่วไป	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวมุสดี รอดนัครเศณ์
	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวนภาพร นาคประดิษฐ์
	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวสุวรรณี อินทรชูด
พนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางบุญเกื้อ คงผล
	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางบุญสุข ผลใหม่
	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวเมวิกา เมืองสง
	ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา ครองโดย นายประสาน นวนสมศรี และ นายวสันต์ หวังกลิ่น
๑.๓ กองช่าง ประกอบด้วย	
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายประเสริฐ ภิญโญ
ประเภททั่วไป	ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายสาโรจน์ อ่อนจันทร์อบ
	ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ว่าง)
	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาววรภัทร แก้วจันทร์กาล
	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายสมยศ อาษา
	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายบรรเจิม ศรียกเอ็ง
	ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายโสภณ นະນວล
	ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๕ อัตรา ครองโดย นางสาวสมทรง เปี้ยกบุตร นายเจมประวุฒิ ไชยขาว
	นายศรศักดิ์ เวชกุล นายบุญส่ง สุวรรณรักษ์ และนายเดโช หวังกลิ่น

๑.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นายธีระยุทธ นุชน้อย
ประเภทวิชาการ	ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางโสพิศ นบมอบ
ประเภททั่วไป	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ครองโดย นางสาวมลฤดี เมืองเกิด
พนักงานครูส่วนตำบล	ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา ครองโดย นางสาวจรินญา เมืองเกิด นางเกล้าทอง คงมาก
พนักงานจ้าง	ตำแหน่ง นางปิยะวรรณ นบมอบ นางสาวศรีสุตา นบมอบ นางสาวภัทรานี แก้วก้องกังวาน นางสาวปภาวดี ปานมาตย์ นางสาวสุตมา ชาญอาวุธ และนางสาวอชิรญา แยมหอม

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ในด้านการสรรหา จะติดปัญหาเพราะต้องทำหนังสือรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหาให้ตามหนังสือสั่งการ และไม่ได้รับการสรรหาเนื่องจากการจัดสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกและขึ้นบัญชีไว้ไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ปัญหา

๑. ทางส่วนกลางน่าจะเปิดกว้างให้ทางจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบและคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเอง ไม่ต้องให้ทางส่วนกลางเป็นผู้จัดสอบ