



รายงานผลการดำเนินการ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอุปสรรค
<p>๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง (ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)</p>	<p>เพื่อวิเคราะห์ว่าอัตรากำลังจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับองค์กร และภารกิจขององค์กร</p>	<p>มี ข้อมูล อัตรา กำลังคนที่สามารถ ใช้วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ</p>	<p>มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค การวิเคราะห์กำลังคนไม่ค่อยมีความเหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากอาจถ่ายโอนงานมาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถวิเคราะห์อัตรากำลัง ได้ตามความเป็นจริง</p>
<p>๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้าย <input type="checkbox"/></p>	<p>สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>มีการดำเนินการสรรตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ใน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง อยู่ระหว่างการสรรหา</p> <p>-มีการดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล สายปฏิบัติ มาแทนตำแหน่งว่าง โดยขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนตำบล (กสด.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>อัตราว่างบุคลากรในองค์กรว่างหลายตำแหน่ง เนื่องจากองค์กรเป็นพื้นที่ห่างไกล การสรรหาต้องเป็นการสรรหาโดยขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนตำบล (กสด.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอุปสรรค																																								
<p>๓.นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร)</p>	<p>เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของแต่ ละส่วนราชการบรรลุ เป้าหมาย และ เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ผลการปฏิบัติราชการ ขององค์กร</p>	<p>บุคลากรในองค์กร ได้ รั บ ก า ร ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง เป็นธรรม</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1032 395 1626 724"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานครู (คน)</th> <th>พนง.จ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๑๐</td> <td>-</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๓</td> <td>-</td> <td>๘</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>พอใช้</td> <td>๑</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>ครั้งที่ ๒ (เมษายน ๒๕๖๓- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)</p> <table border="1" data-bbox="1032 823 1626 1152"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานครู (คน)</th> <th>พนง.จ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๑๑</td> <td>-</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>-</td> <td>๒</td> <td>๑๒</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๑</td> <td>-</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>พอใช้</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนง.จ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๐	-	๖	ระดับดีมาก	๓	-	๘	ระดับดี	-	๒	๒	พอใช้	๑	-	-	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนง.จ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๑	-	๓	ระดับดีมาก	-	๒	๑๒	ระดับดี	๑	-	๑	พอใช้	-	-	-	<p>๑.ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถประเมินผลได้จริง โดยผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลร่วมกัน กำหนด</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมิน มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ผลงานร่วมกันตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน</p> <p>๓.ด้านการพัฒนา ควรนำผลที่ได้จากการประเมินโดยเฉพาะในส่วนของการประเมินสมรรถนะ มาวางแผนพัฒนารายบุคคล ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น <input type="checkbox"/></p>
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนง.จ้าง (คน)																																									
ระดับดีเด่น	๑๐	-	๖																																									
ระดับดีมาก	๓	-	๘																																									
ระดับดี	-	๒	๒																																									
พอใช้	๑	-	-																																									
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนง.จ้าง (คน)																																									
ระดับดีเด่น	๑๑	-	๓																																									
ระดับดีมาก	-	๒	๑๒																																									
ระดับดี	๑	-	๑																																									
พอใช้	-	-	-																																									

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอุปสรรค
<p>๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร (ด้านการพัฒนาบุคลากร)</p>	<p>เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง มี ประสิทธิภาพจนบรรลุ เป้าประสงค์นโยบาย ขององค์กร</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p>	<p>รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้</p> <p>๑. หลักสูตร “วินัยสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๓” ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๕ ราย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นางสาวพจมาน สว่างวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ - นางสาวนุรัตน์ ใจดี เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน - นางสาวอนุสรรา ทองใหญ่ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. - นางสาวสุกัญญา พลายแก้ว เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน - นายนราพงศ์ เพ็ชรมณี เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง. <p>๒.โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ วันที่ ๔ - ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวังใต้ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นางชาลิสา วาดนิม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก. <p>๓. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “หัวใจของงานบริหารงานบุคคล” ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายดรงค์ ชุมแก้ว ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน 	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเพียงพอ</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอุปสรรค
			<p>๔.โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการปิดบัญชีประจำปี ๒๕๖๓ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ระหว่างวันที่ ๒ - ๕ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมตรังกรุงเทพ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นางสาวดวงพร สังข์เทพ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - นางสาวชุติมา โสภา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน <p>๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อปท. ในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี</p> <ul style="list-style-type: none"> - นางสาวทัศนีย์ พลไกร ตำแหน่ง คนงานทั่วไป 	
<p>๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (ด้านการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ)</p>	<p>เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนตามสิทธิ์</p>	<p>๑. จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น ๑๒ ราย <p>๒. จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์เบิก 	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอุปสรรค
			<p>๓. จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อ</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อ จำนวน ๕ ราย ดังนี้</p> <p>๑.นางสาวบุษยา ดวงอรุณ ตำแหน่ง ปลัด อบต. ๒.นายบุญยวิชัย ยืนยาว ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ๓.นางเกวริน เกตุวิเชียร ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ๔.นางสาวดวงพร สังข์เทพ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๕.นางสาวชุติมา โสภา ตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชี ชง.</p> <p>๔. จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอุปสรรค
			<p>๕. จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบกำหนดให้จ่าย</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหารจำนวน ๔ ราย ดังนี้</p> <p>- นางสาวบุษยา ดวงอรุณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท</p> <p>- นายบุญยวิชัย ยืนยาว รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท</p> <p>-นางเกวริน เกตุวิเชียร ผู้อำนวยการกองคลัง เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท</p> <p>- นางสาวอรศศิพัชร์ วิชญวุฒิสกุล หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท</p> <p>๖. จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือจัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด</p>	-

งานกรรเจ้าหน้าที
 สำนักปลัด
 องค์การบริหารส่วนตำบลตะกุกเหนือ