



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ
วิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลขอเลาะ
อำเภอเวียง จังหวัดน่าน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การวางแผนกำลังคน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักโภชนาการ ผช.จพง.สาธารณสุข พนักงานขับรถขยะ พนักงานขับรถยนต์ ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๕๖๖๔ – ๖๖๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๖๖๖๕ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน - มีการดำเนินงานตามแผนกำลังคน 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่ามีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (๖๖๖๔ - ๖๖๖๕) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันแล้ว - ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล - การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานผู้บริหารของพนักงานส่วนตำบล - มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานของพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ได้แก่ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ จพง.สาธารณสุข - ได้จัดประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่าได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีในตำแหน่งที่ว่างแล้ว - นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หากยังมีตำแหน่งที่ยังว่างให้ผู้รับผิดชอบรับโอนและขอใช้บัญชี - พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ																								
นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลของพนักงานจ้าง	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลมีดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="969 347 1751 595"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)</th> <th>พนักงานจ้างทั่วไป (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๑๘</td> <td>๑๓</td> </tr> </tbody> </table> <p>ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผลมีดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="969 659 1751 906"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)</th> <th>พนักงานจ้างทั่วไป (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๑๘</td> <td>๑๓</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	ระดับดีมาก	-	-	ระดับดี	-	-	ระดับพอใช้	๑๘	๑๓	ระดับการประเมิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	ระดับดีมาก	-	-	ระดับดี	-	-	ระดับพอใช้	๑๘	๑๓	<p>- พบว่า ผลการปฏิบัติงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ คน อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ ๑๐๐ และพนักงานจ้างทั่วไป อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- พบว่า ผลการปฏิบัติงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ คน อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ ๑๐๐ และพนักงานจ้างทั่วไป อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ ๑๐๐</p>
ระดับการประเมิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)																									
ระดับดีมาก	-	-																									
ระดับดี	-	-																									
ระดับพอใช้	๑๘	๑๓																									
ระดับการประเมิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)																									
ระดับดีมาก	-	-																									
ระดับดี	-	-																									
ระดับพอใช้	๑๘	๑๓																									
นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- จัดพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>- รายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้</p> <p>๑.หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคมของ อปท. ณ โรงแรมหาดใหญ่พาราไดซ์ แอนด์ รีสอร์ท อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>มีผู้เข้าร่วม ๔ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> นางกนกวรรณ สะแบอิง ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายสะอาดรี เจ๊ะลี ตำแหน่ง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 																									

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		<p>๓. นางสาวนิรัชชา มาหะมะ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๔. นางสาวรุฮามา อะริ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒. หลักสูตร การบริหารจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยพิการ ผู้ป่วยเอดส์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการสังคม ของ อปท. ณ โรงแรม หาดใหญ่พาราไดซ์ แอนด์ รีสอร์ท อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ใน ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วม ๓ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวนิรัชชา มาหะมะ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๒. นางสาวรุฮามา อะริ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓. นายฟาเดย์ มาละ ตำแหน่ง นิติกร ๓. หลักสูตร การปรับบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์ และการปิดบัญชีของ อปท. ในระบบ e-LAAS ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเจบีรรรษา อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในระหว่าง วันที่ ๒๑-๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วม ๑ ราย ดังนี้ ๑. นางวลัยลักษณ์ กุลณรงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของ อบต. 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลของ อบต.ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการปรับข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติที่ถูกต้อง ครบถ้วน
<p>นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีสวัสดิการบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้พนักงานส่วนตำบล ที่เกษียณ อายุราชการแล้ว จำนวน ๑ ราย - จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบล ทุกราย จำนวน ๑๖ ราย - จัดให้มีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน ๓ ราย ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. นายณัชชภัค รามช่วย เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑,๘๐๐.- บาท ๒. จำเอกวสันต์ สุทธิบุรณ์ หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๓,๓๒๐.-บาท ๓. นางสาวสุรัญญา สดอปา ครู ค.ศ.๒ จำนวน ๒,๑๐๐.- บาท - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๓ ราย ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. นายสุวัฒน์ เสาร์พูล เจ้าพนักงานธุรการ จำนวนเดือนละ ๓,๐๐๐.- ๒. จำเอกวสันต์ สุทธิบุรณ์ หัวหน้าสำนักปลัด จำนวนเดือนละ ๓,๕๐๐.- ๓. นางวลัยลักษณ์ กุลณรงษ์ ผอ.กองคลัง จำนวน เดือนละ ๔,๐๐๐.- 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่าด้านสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เบิกจ่ายตามที่ได้จ่ายจริง เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว - ไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘ 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ - ไม่พบว่ามีกรณีการเบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้องจากหน่วยตรวจสอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบกำหนดให้จ่าย 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.ขอเลาะจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. นายชินทร์ พูลเพิ่ม ปลัดอบต. เดือนละ ๔,๐๐๐.- บาท ๒. จำเอกวสันต์ สุทธิบุรณ์ หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ ๓,๕๐๐.-บาท ๓. นางวลัยลักษณ์ กุลณรังษ์ เดือนละ ๓,๕๐๐.-บาท 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ - ไม่พบว่ามีกรณีการเบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้องจากหน่วยตรวจสอบ
<p>นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ อบต. ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ - จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นระยะที่กำหนด เพื่อให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการจัดท้าวสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวางเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน - มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ Big Cleaning Day ในหน่วยงานอยู่เป็นระยะๆ - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะๆ - จัดให้มีการประชุมประจำเดือนสำหรับพนักงาน - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

๑. พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง


ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ปัญหา

๑. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง พบว่าผลการประเมินของพนักงานจ้างอยู่ในระดับต่ำ เห็นควรพัฒนาพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม เป็นต้น

๒. การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานควรเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน

๓. สร้างบรรยากาศในที่ทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอเลาะจะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน

(นางสาว..... เรือง..... จะแวง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ