



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|---|--|---------------------------------------|
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง) | ๑.๑ ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้างทันต่อการเปลี่ยนแปลงโอน (ย้าย) หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก | ๑.๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง ทดแทนคนเดิมที่ลาออก | ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ |
| | ๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | ๑.๒.๑ ดำเนินการกรอกข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายให้เป็นปัจจุบัน | รับรองข้อมูลภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน |

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|----------------------------------|---|---|---|
| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | ๒.๑ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม | ๒.๑.๑ อบรมหลักสูตร “ปรับปรุง ปิดบัญชี และจัดตั้งทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ” รุ่นที่ ๒ จำนวน ๓ ราย ๑. นางอมรรัตน์ เอ็มวัฒน์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๒. นายพิตตินันท์ พันพิบูลย์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๓. นางสาวสุภัคพฤทธิ์ แซ่ใจดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๒.๑.๒ อบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ ๑๔ จำนวน ๑ ราย ๑. นางสาวสุภัคพฤทธิ์ แซ่ใจดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | วันที่ ๑๔ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ โรงแรมเดอะรอยัล ซิตี้ กรุงเทพฯ วันที่ ๒๓ - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ |
| ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ๓.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามประกาศ คกก. พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างของ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๙ | ๓.๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ราย ๓.๑.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ราย ๓.๒.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ ราย ๓.๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๘ ราย | |

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|--|---|----------|
| ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) | ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ | ๓.๓.๑ นักทรัพยากรบุคคลฯ ถ่ายทอดตัวชี้วัดให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | |
| ๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม | ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรของ อบต.เขาหัวควาย รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ อบต.เขาหัวควายว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ๔.๑.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของ อบต.เขาหัวควาย รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ อบต.เขาหัวควาย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒.๑ ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายงานของแต่ละส่วน/กองตามคำสั่งแบ่งงานของ อบต.เขาหัวควาย | |

ปัญหา/อุปสรรค

- เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
- ไม่สามารถบรรจุ สรรหาและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีตำแหน่งที่สอบได้หรือขึ้นบัญชีไว้
- บางตำแหน่งที่ว่างต้องเกลี้ยภารกิจการงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเองไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

- เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการถ่ายโอนภารกิจมาให้ อบต.ก็ควรสนับสนุนงบประมาณของบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย