

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย
อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ ผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ			
นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน	๑.ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม โดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน			✓	๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล รอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) และรอบการประเมิน (๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘) ๒.มีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง รอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) และรอบการประเมิน (๑ เม.ย.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘)	๐	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙			✓ ✓	คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย.๖๖ และ อบต.เขาหัวควายได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย.๖๖ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย.๖๖ และ อบต.เขาหัวควายได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย.๖๖	๐	๓ ส.ค.๖๖-๒๙ ก.ย.๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๓.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน				-จัดทำคู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และคู่มือการปฏิบัติงานของตำแหน่งต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ อบรม.เขาหัวควาย	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ๒. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังการฝึกอบรมโดยการสอนงาน แจกเอกสาร ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๔. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งที่ อบรม.จัดอบรมเอง และหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด			✓	๑. จัดกิจกรรม ๕ส. ในวันศุกร์สุดท้ายของเดือน ๒. เผยแพร่เอกสารสรุปผลการฝึกอบรม ในเว็บไซต์ ๓. เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติในเว็บไซต์ ๔. นำโปรแกรมระบบต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น - ระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น LHR - ระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น e-laas - ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info) - ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan) - ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) - ระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (CCIS)	๐	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ			
นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๓.จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน			✓	๑.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามผลการ ปฏิบัติงานจริง ๒.สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการสอบคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเพื่อความ ก้าวหน้าในสายงาน ๓.ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับ ตำแหน่ง ๔.ให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาความรู้อย่าง ต่อเนื่องโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม	๐	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘
นโยบายด้านการ บรรจุและแต่งตั้ง	๑. การสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่งผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. การสรรหาในตำแหน่ง สายปฏิบัติ			✓	๑.ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีการสรรหา ตำแหน่ง รองปลัด อบต. โดยการรับโอน แต่ เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์ที่จะโอนมารับตำแหน่ง จึง รายการให้สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อดำเนินการสรร หาต่อไป ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่าง ดำเนินการ สรรหาโดยการรับโอนแต่เนื่องจากไม่มีผู้ ประสงค์ที่จะโอนมารับตำแหน่ง ปัจจุบันยังเป็น ตำแหน่งว่าง เนื่องจากเป็นตำแหน่งขาดแคลน	๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม			รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ			
นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑.จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๒.จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ๓.กิจกรรมนายก อบต. มอบนโยบาย “NO GIFT POLICY” ๔.โครงการอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘			✓	๑.แจ้งข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ ๒.แจ้งประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น, ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น , ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรงช้าง มอบนโยบาย“NO GIFT POLICY” ให้พนักงานส่วนตำบลทุก สำนัก/กอง ทราบและปฏิบัติ ๔.จัดอบรมโครงการเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘ ณ อบต.เขาหัวควาย อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี	๐	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘
						๓,๐๙๕	๑๑ ก.ย. ๒๕๖๘
นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				✓	๑.มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณา ลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ	๐	

[illegible]

					-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีสวัสดิการค่า เช่าบ้านให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน /ค่าเช่าซื้อ	๒๙๔,๐๐๐.๐๐	
--	--	--	--	--	--	------------	--

สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑. ข้อมูลกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	รายการ	ตามกรอบ อัตรากำลัง	ผู้ครองตำแหน่ง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
๑	ปลัด/รองปลัด				
	- ปลัด อบต.	๑	๑	-	
	- รองปลัด อบต.	๑	-	๑	
	รวม	๒	๑	๑	
๒	สำนักปลัด				
	- พนักงานส่วนตำบล	๖	๕	๑	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	-	
	รวม	๑๓	๑๒	๑	
๓	กองคลัง				
	- พนักงานส่วนตำบล	๕	๕	-	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	
	รวม	๖	๖	-	
๔	กองช่าง				
	- พนักงานส่วนตำบล	๔	๓	๑	
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	รวม	๖	๕	๑	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน				
	- พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	-	
	รวม	๑	๑	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๕	๓	

๒. ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน

รายการ	อบต.	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน
๑. การเข้ารับราชการ					
- บรรจุ	-	-	-	-	-
- รับโอน	-	-	-	-	-
- บรรจุกลับเข้ารับราชการ	-	-	-	-	-
๒. การสูญเสียข้าราชการ					
- ลาออก	-	-	-	-	-
- ให้โอน	๑	-	-	๑	-
- เกษียณอายุ	-	-	-	-	-
- อื่น ๆ	-	-	-	-	-
๓. การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	-	-	-	-	-

๓. สรุปการฝึกอบรมพัฒนา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สายงาน	วัน เดือน ปี	หลักสูตร	สถานที่
๑	นายณฤชา จารุรัตนชัย	นักบริหารงานช่าง	๒๙-๓๑ ส.ค. ๖๘	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำคำของบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจผ่านระบบ SOLA และเตรียมความพร้อม อบต.ในการเป็นหน่วยงานรับงบประมาณตาม พรบ.งบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๔	ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ
๒	นางอมรรัตน์ เอมวัฒน์	วิชาการเงินและบัญชี	๑-๓ พ.ย. ๖๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ปรับปรุง ปิดบัญชีในระบบ e-LASS และการนำเสนอรายงานทางการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ณ โรงแรมวังใต้ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี
๓.	นายศุภรัช เกตุเผือก	นักบริหารงาน อบต.	๑๘-๒๐ ต.ค. ๖๗	โครงการหลักสูตร “พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ สำหรับการปฏิบัติราชการของบุคลากรท้องถิ่นสู่การบริหารงานของ อบท. รุ่นที่ ๒	ณ โรงแรมโดมอนต์ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี
๔	นายสุบิณ รัตนพันธ์	ช่างโยธา	๑๘-๒๐ ต.ค. ๖๗	โครงการหลักสูตร “พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ สำหรับการปฏิบัติราชการของบุคลากรท้องถิ่นสู่การบริหารงานของ อบท. รุ่นที่ ๒	ณ โรงแรมโดมอนต์ อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี
			๒๒-๒๔ ม.ค. ๖๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการคุณภาพน้ำ และเทคนิคการขอรับรองคุณภาพน้ำประปาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำประปาดื่มได้ของกรมอนามัย”	โรงแรม โกลเด้นซีหัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์
๕	นางสาวศิรินา บุญกรด	ตรวจสอบภายใน	๑-๓ มิ.ย.๖๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติเทคนิคขั้นตอนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในฯ	โรงแรมบีบีแกรนด์ทาวเวอร์ จังหวัดสงขลา

๖	นางนิตยา เพชรขำ	การเจ้าหน้าที่	๒๕-๒๗ ก.ค. ๖๘ ๘-๑๐ ธ.ค. ๖๗	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โครงการหลักสูตร “ร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การจ้างพนักงานผู้สูงอายุ พนักงานจ้าง การปรับเงินชดเชยข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง”	โรงแรมไดมอนด์พลาซ่า อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี โรงแรมไดมอนด์พลาซ่า อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี
๗	นางวรรณชนก มนต์เลี้ยง	นักบริหารงานทั่วไป	๘-๑๐ ธ.ค. ๖๗ ๒๐-๒๒ มี.ย. ๖๘	โครงการหลักสูตร “ร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การจ้างพนักงานผู้สูงอายุ พนักงานจ้าง การปรับเงินชดเชยข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง” โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พงศ. ๒๕๖๙ ภายใต้กรอบของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่าง ๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. E-LAAS” รุ่นที่ ๒	โรงแรมไดมอนด์พลาซ่า อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี โรงแรมรอยัลซิดดี้ กรุงเทพฯ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งภารกิจมีเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บางภารกิจขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน สายงานผู้ปฏิบัติ เช่น เจ้าพนักงานพัสดุ ช่างไฟฟ้า ช่างสำรวจ ช่างเขียนแบบ ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ปัจจุบันพบว่าแม้รับโอนก็ไม่มีผู้รับโอนมา ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบแข่งขัน ก็ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุแต่งตั้ง

๒. พนักงานส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งต้องมีการสอนงานใหม่บ่อยครั้ง

๕. ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๒. จัดให้มีการสอนงานน้อง
๓. มอบหมายงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. จัดให้มี KM ภายในหน่วยงาน