



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง

ที่ ปช ๗๔๔๐๑/ ๓๐๘ / ๒๕๖๕

วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง

เรื่องเดิม

ตามที่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ได้กำหนดประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในข้อ O๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งหน่วยงานต้องแสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจะต้องมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ ได้แก่ ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตราค่าจ้าง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา, ปัญหา/อุปสรรค, ข้อเสนอแนะ นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อรายงานข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารพิจารณา และขออนุมัตินำข้อมูลดังกล่าวลงในเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเผยแพร่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวดวงดาว เสริมพันธ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....
.....

(นางสาวสุกัญญา โปศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

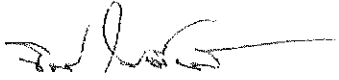
.....
.....



(นายบุญยฤทธิ์ แดงรักษา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

ความเห็น นายก อบต.ร่อนทอง

.....
.....



(นายนิกร โพธิ์น้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

**รายงานผล
การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล**



ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	นโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	วางแผนการบริหารอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจขององค์กร	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	- ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าใน ระบบ LHR ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบาย พัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบาย พัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากร ทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย ให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม ในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของผู้นั้นหรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้า ในการบริหารงานบุคคลได้	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน- ท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน- ตำบลร่อนทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่อนทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๓. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผน ปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลร่อนทอง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน- ตำบลร่อนทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p> <p>- มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ปี ๒๕๖๕</p>	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖	ด้านการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของ บุคลากร	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน</p> <p>๒. กิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น "บุคคลต้นแบบ" ด้านการดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสา</p> <p>- จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น "บุคคลต้นแบบ" เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
			ได้อบรม	ไม่ได้อบรม	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	นายบุญฤทธิ์ แดงรักษา	/		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	นางสาวกาญจน์ภัทร ขาวสง่า	/		รับโอน ๒ พ.ค. ๒๕๖๕
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	นางสาวสุกัญญา โปศรี	/		
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นางสาวดวงดาว เสริมพันธ์	/		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	นางสุนีย์ จรรย์วัฒน์	/		
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	นางปวีณฤกษ์ การชนะ	/		
๗	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง			
๘	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	นางสาวปิยรัตน์ คงเมือง	/		
๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง			
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง			
๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง			
๑๒	ครู (ศพด.บ้านวังน้ำเขียว)	นางปิยะดา สีแสง	/		โอน (ย้าย) ๒ พ.ค. ๒๕๖๕
๑๓	ครู (ศพด.บ้านทุ่งเชือก)	ว่าง			
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ว่าง			
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นายชาครีย์ หอมจันทร์	/		
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	นางสาวปริศนา มังกรพงษ์	/		

ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
			ได้อบรม	ไม่ได้อบรม	
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	นางสาวราตรี จอนมะริต	/		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวนาตยา ตั้งพันธ์	/		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวณัฐฐา สีงาม	/		จ้าง ๑ มี.ค. ๒๕๖๕
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวโสภา เกิดยินดี		/	จ้าง ๑ ก.ย. ๒๕๖๕
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นายไกรสร กลิ่นหอม		/	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	นายประจวบ เทียนศรี		/	
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	นายณภัทร อำนวย		/	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านวังน้ำเขียว)	นางวาสนา เกษมสุขไพศาล	/		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านวังน้ำเขียว)	นางสาวจิรวรรณ สังข์หิรัญ	/		
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านวังน้ำเขียว)	ว่าง			
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านทุ่งเขือก)	นางรัตนา ดวงแก้ว	/		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านทุ่งเขือก)	นางสาวสุรรัตน์ พาลีบุตร	/		
๒๙	คนงาน	นางสาวศรัญญา รอดภัย		/	
๓๐	คนงาน	นายอภิชาติ เทศรำลึก		/	
๓๑	คนงาน	นางเรณู ไกลโรจน์		/	
๓๒	คนงาน	นางสาววัลวิภา เทียมศรี		/	
๓๓	คนงาน	ว่าง			
๓๔	ยาม	นายประสพ ธนบัตร		/	
๓๕	นักการภารโรง	นายวัลลพ ไกลโรจน์		/	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	นายรุ่งอรุณ แซ่ลี		/	

ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
			ได้อบรม	ไม่ได้อบรม	
	กองคลัง				
๓๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	นางณิศาชล ปานเมือง	/		
๓๘	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	นางสาวอ้อมใจ พรหมลาศ	/		
๓๙	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	นางสาวสุนันทา เย็นลับ	/		โอน (ย้าย) ๒ พ.ค. ๒๕๖๕
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	นางสาวเดือนใจ สุวรรณหงษ์	/		
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	นางสาวจรินทร์รัตน์ น้อยแท้	/		
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	นางวิไล อ่อนละมุล	/		
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นางสาวชัชลิ เรื่องศรี	/		
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นางสาวดาววัน จิตนรงค์	/		
	กองช่าง				
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	นายเกษมสันต์ งามขำ	/		
๔๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง			
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	นายศุภกิจ ลิมปสถาพร	/		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางมาลิสสา กลิ่นหอม		/	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นางนิติกาญจน์ เชื้อชาย		/	
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นางสาวอลิสสา สันติปราน์รัตน์		/	
๕๑	คนงาน	นายปรกรณ์ชัย เสริมพันธ์		/	จ้าง ๑ ก.พ. ๒๕๖๕

ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	การฝึกอบรม/พัฒนา		หมายเหตุ
			ได้อบรม	ไม่ได้อบรม	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>				
๕๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ว่าง			
๕๓	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	นางสาวธัญรัตน์ ทองเงิน	/		
๕๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง			
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวฉัตรฤดี ช่างขาว	/		
๕๖	คนงาน	นางสาวบุษกร พูลเพิ่ม		/	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>				
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง			

สรุป

พนักงานส่วนตำบล โอน (ย้าย) จำนวน ๒ ราย

- นางสาวสุนันทา เย็นลับ ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ อบต.คลองวาฬ
- นางปิยะดา สีแสง ตำแหน่ง ครู โอนไป อบต.ปากน้ำปราง

รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย

- นางสาวกาญจน์ณภัทร ขาวสง่า ตำแหน่ง รองปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีทั้งหมด ๕๗ อัตรา ผู้ที่ได้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๙ ราย

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


จากการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน
๔. การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินการต่อ อาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการปรับปรุงตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละสี่สิบ
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีเพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(ลงชื่อ)..... ..... ผู้รายงาน

(นางสาวดวงดาว เสริมพันธ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ