

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑) ๑.๒ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒)	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑-๒) ๒. ดำเนินการขอความ เห็นชอบ ต่อคณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด ชุมพร ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑-๒)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๑. การขอใช้ บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ จากกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑. บรรจุเป็นพนักงานส่วน ตำบล จากบัญชีกรมส่งเสริม การ ปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓	การสรรหาคนดีคนเก่ง - การสรรหาและเลือกสรร เพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าข้าม	- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๔	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	๑. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๕	การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ - การจัดทำ คู่มือแผน เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สาย อาชีพของพนักงาน ส่วน ตำบล (Career Path)	๑. พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งในตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญ งาน) จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๖	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. การดำเนินโครงการ ตรวจ สุขภาพประจำปีพนักงานส่วน ตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลท่า ข้าม โรงพยาบาลชุมพรเขตร อุดมศักดิ์ ร่วมกันตรวจ สุขภาพ เชิงรุกให้แก่บุคลากร จำนวน ๑๘ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ (เบิกจ่ายตรง จาก สปสช.)	ไม่ใช้ งบประมาณ (เบิกจ่ายตรง จาก สปสช.)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗		๒. การจัดสถานที่ทำงาน น่าอยู่ คุณภาพแสง คุณภาพเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน ตามมาตรฐานของสำนักงานสีเขียว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๘	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น -จำนวน ๙ หลักสูตร - งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑.๑ หลักสูตร “ปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ณ สถานพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ๑.๒ หลักสูตร “แนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการยื่นบัญชีทรัพย์สิน และหนี้สินก่อนและหลังพ้นจาก ตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น” ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามกรอบอัตรากำลัง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๑๔
ทั่วไป	๔
พนักงานจ้าง	๑๗
รวม	๓๙

สรุปข้อมูลสถิติการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถิติการเข้าร่วมฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก โดยแยกตามสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
หน่วยงาน	ผู้บริหาร อบต.	สมาชิก สภา อบต.	พนักงาน อบต.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
ผู้บริหาร	๓				
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล		๑๔			
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			๑		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			๕		๓
กองคลัง			๔		๒
กองช่าง			๔		๑
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล			๓		๒
รวม	๓	๑๔	๑๗	๐	๘

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ		
ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑. ส่วนราชการที่มีความประสงค์ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ในกรณีกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ฯลฯ ยังไม่มีความเข้าใจ เรื่องการคำนวณจำนวนอัตรากำลังและปริมาณงานย้อนหลัง รวมถึงเหตุผลความ จำเป็นในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๒. การส่งเอกสารของส่วนราชการในการขอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ลำช้าในการส่ง ข้อมูลมายังฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ทำให้ไม่ทันรอบระยะเวลาที่จังหวัด กำหนดการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามที่จังหวัดได้กำหนดไว้	๑. ควรมีแจ้งการชักซ้อมรอบการส่ง เอกสารให้ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง เพื่อให้มีเวลาในการจัดทำเอกสาร ให้เข้า เสนอความเห็นชอบตามการประชุมของจังหวัด ๒. มีการให้คำแนะนำ ความรู้ขั้นตอน การเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นลดขั้นตอน ใน การแก้ไขเอกสาร
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุ และแต่งตั้ง เนื่องจากมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย หรือใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้หมดแล้ว จึง ต้องรอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดสอบรอบต่อไป	ควรกำหนดให้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ ไว้ไม่เกิน ๑ ปี และเปิดสอบทุกปี

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ		
ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การสรรหาคนดีคนเก่ง	- ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มี
๔. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. การส่งผลคะแนนการประเมินยังล่าช้า เนื่องจากรอข้อมูลวันลา มาสาย ขาด ราชการ ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ เพื่อประกอบในการประเมินฯ ๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความ ผิดพลาดในการคิดคะแนน ค่าคาดหวัง	๑. ให้ส่วนราชการตรวจสอบและเคลียร์วัน ลาบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน ๒. ออกแบบประเมินให้เป็นแบบคำนวณอัตโนมัติมาใช้ในการจัดการบริหาร ส่วนตำบลท่าข้าม ต่อไป เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล
๕. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. บุคลากรบางคนมีคุณสมบัติ แต่ยื่นผลงานช้า ทำให้เสียเวลาเลื่อน และแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๒. ขั้นตอน กระบวนการ ในการแต่งตั้งและ เลื่อนระดับมากเกินไป ความจำเป็น ทำให้ใช้ ระยะเวลา ดำเนินการนานหลายเดือน	๑. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร จัดทำผลงาน ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๒. ลดขั้นตอน กระบวนการในการแต่งตั้ง เลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้น้อยลง เพื่อเป็นการ สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ปรับปรุงอาคารสำนักงานสวนหย่อม	ดำเนินการโดยผู้รับจ้าง / พนักงาน
๗. การรับโอนพนักงาน เทศบาล พนักงานส่วน ตำบล และข้าราชการ ประเภทอื่น	การรับโอนข้าราชการพลเรือนมา แต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากการเลื่อน เงินเดือนของท้องถิ่นยังเป็นแบบขั้นเงินเดือน แต่ของพลเรือนเป็นแบบเปอร์เซ็นต์ ทำให้ เมื่อข้าราชการพลเรือนโอนมาท้องถิ่น หากเงินเดือนไม่ตรงกับขั้นเงินเดือนของท้องถิ่น จะต้องยอมลดเงินเดือนลงเพื่อให้เข้ากับขั้นเงินเดือนของท้องถิ่น	ควรแก้ไขการเลื่อนเงินเดือนของท้องถิ่น ให้เหมือนกับของข้าราชการพลเรือน

