

แบบรายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -การวางแผนกำลังคน	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยราชการ -มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ อบต.วัดโบสถ์แล้ว	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจ และปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน และได้มีการเผยแพร่ ตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐ ที่หน้าเว็บไซต์ของ อบต.วัดโบสถ์แล้ว
๒.ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่นและ ตำแหน่งสายปฏิบัติ	-ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง สายผู้บริหารดังต่อไปนี้ ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.ผู้อำนวยการกองคลัง ๓.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง -ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติดังนี้ ๑.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๓.นิติกร ๔.นักวิชาการศึกษา ๕.นายช่างโยธา	พบว่ามีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังนี้ ๑.นายบดินทร์เดช ภิญโญ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ บรรจุแต่งตั้งโดยใช้บัญชี กสธ. ๒.นายอภิวรเทพ อุ่นมณีรัตน์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ บรรจุแต่งตั้งโดยใช้บัญชี กสธ. ๓.นางสาวพิชชาภา เหลืองอ่อน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ รับโอนย้ายมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะชะ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ												
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	<p>หลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ การเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง และการแก้ไข แผนพัฒนาท้องถิ่นระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และการบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในระบบ e-plan เพื่อเชื่อมโยงระบบ eMENSER รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๔-๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมรอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ รายคือ</p> <p>๑.นายรวิน กลิ่นไพบูลย์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด  ๒.นายอภิรเทพ อุ่นมณีรัตน์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ</p>	ผู้เข้ารับการอบรมทั้ง ๒ ราย หลังจากได้รับการอบรมเสร็จสิ้น ได้ทำบันทึกข้อความชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับคสามรู้ที่ได้อบรมมา และได้รับประโยชน์จากการอบรมครั้งนี้ เพื่อเอามาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป												
๔.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ครั้งดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="976 970 1585 1220"> <thead> <tr> <th>ผลการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ดีเด่น</td> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ดีมาก</td> <td>๕</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>ดี</td> <td>๑</td> <td>๗</td> </tr> </tbody> </table>	ผลการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ดีเด่น	๔	-	ดีมาก	๕	๔	ดี	๑	๗	พบว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี ดังนี้ ครั้งที่๑/๒๕๖๕
ผลการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)													
ดีเด่น	๔	-													
ดีมาก	๕	๔													
ดี	๑	๗													

-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก

-พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ												
๔.การบริหารผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)		<p>ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <table border="1" data-bbox="976 292 1583 539"> <thead> <tr> <th data-bbox="976 292 1178 392">ผลการประเมิน</th> <th data-bbox="1178 292 1382 392">พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th data-bbox="1382 292 1583 392">พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="976 392 1178 440">ดีเด่น</td> <td data-bbox="1178 392 1382 440">๖</td> <td data-bbox="1382 392 1583 440">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="976 440 1178 488">ดีมาก</td> <td data-bbox="1178 440 1382 488">-</td> <td data-bbox="1382 440 1583 488">๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="976 488 1178 536">ดี</td> <td data-bbox="1178 488 1382 536">-</td> <td data-bbox="1382 488 1583 536">๓</td> </tr> </tbody> </table>	ผลการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ดีเด่น	๖	-	ดีมาก	-	๘	ดี	-	๓	<p>พบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี ดังนี้ ครั้งที่๒/๒๕๖๕</p> <p>-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย ทุกรายอยู่ในระดับดีเด่น</p> <p>-พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี</p>
ผลการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)													
ดีเด่น	๖	-													
ดีมาก	-	๘													
ดี	-	๓													
๕.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	ให้พนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	พบว่ามี การเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ												
	จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	พบว่ามี การเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ												
	จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	<p>ให้พนักงานส่วนตำบลมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๔ รายดังนี้</p> <p>๑.นางสาวนิมิตา ช่างไม้                   เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท</p> <p>๒.นายรวิน กลิ่นไพบูลย์               เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท</p> <p>๓.นางสาวพิชชาภา เหลืองอ่อน       เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท</p> <p>๔.นางสาวจิราวรรณ กำบัว           เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท</p>	พบว่ามี การเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ												

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต(ต่อ)	จัดให้มีเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีสิทธิ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘	พบว่ามีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯกำหนดให้จ่าย	ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนดังนี้ ๑.นางสาวนิมิตา ช่างไม้ ปลัด อบต. เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท + ๗,๐๐๐ บาท ๒.นายรวิน กลิ่นไพบูลย์ หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท	พบว่ามีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็นเช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เครื่องถ่ายเอกสาร ปริ้นเตอร์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พบว่ามีการจัดซื้อถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างความสามัคคีในองค์กร	-มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. -มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลทุกเดือน	พบว่าพนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้วยดีทุกครั้ง และเป็นการสร้างสามัคคีภายในองค์กรอย่างดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต(ต่อ)	จัดให้มีการประชุมพนักงาน	มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเป็นประจำทุกเดือน	ได้รับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ข้อเสนอแนะ และวิธีการแก้ไข จากการประชุมร่วมกัน

### ปัญหาและอุปสรรค

๑.บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งไม่เพียงพอ ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดกรอบตำแหน่งไว้

ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ ต้องมีการะงานเพิ่มเติม อันอาจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

๒.ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลรายใหม่ เมื่อมีอายุราชการครบกำหนด สามารถโอนย้ายได้ จะโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

หรือโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้การปฏิบัติงานไปไปอย่างไม่ต่อเนื่อง เกิดช่องว่างในช่วงระยะเวลาการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติแทนตำแหน่งที่ว่าง

๓.ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔.บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในรายงานการสรุปผลการฝึกอบรมและดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการฝึกอบรม

๕.ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรต่างๆ

๖.ขาดระบบสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑.เร่งสรรหาบุคลากร วางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจหน่วยงาน

รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ โดยหน่วยงานอาจมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓. ให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานตนเอง และกำชับเรื่องรายงานการฝึกอบรม

๕. เพิ่มงบประมาณการฝึกอบรมให้เพียงพอ ต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๖. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่นมอบใบประกาศ หรือการให้รางวัล ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน