



ส่วนราชการ...งานบริหารงานบุคคล...องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น.....
 ที่...รณ.๗๙๕๐๑/-..... วันที่...๑๔...เมษายน...๒๕๖๖.....
 เรื่อง...รายงานผลการดำเนินงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล...ประจำปีงบประมาณ..พ.ศ.๒๕๖๖.....

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การบริหารและพัฒนาบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร นั้น

ในการนี้ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ได้ดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานฯ ตามรายงานดังกล่าวมาพร้อมนี้



นางสาววรัญญา เรืองแก้ว
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.หาดส้มแป้น

12509510, 49010502.



(นางพุดธรัตน์ ชูศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.หาดส้มแป้น

700 mg

(นางสาวสมพรรณ ภิรมย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น

ความเห็นของนายก อบต.หาดลัมแป็น

טתח

24.

(นายพนัส แต๋พานิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือนแรก
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก

(รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

นโยบาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการ วางแผน กำลังคน	ปรับโครงสร้าง อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	ระดับความสำเร็จ ในการปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง	๑. แผนปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังของ เทศบาล ๒. การวิเคราะห์ กำลังคน ค่างาน และจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	- อบต.มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - รอบวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ – วันที่ ๓๑ มี.ค. ๖๖ อบต. มิได้มีการปรับปรุงโครงสร้างหรืออัตรากำลังแต่อย่างใด เนื่องจาก ส่วนราชการในสังกัดมิได้ยื่นความประสงค์ปรับปรุง อัตรากำลังในช่วงเวลาดังกล่าว
๒. ด้านการ บรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากร	ดำเนินการสรร หาและ เลือกสรร บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ สรรหา	บุคลากรได้รับการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	- ดำเนินการแจ้งให้คณะกรรมการสอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น (กสอ.)เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

นโยบาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใสเที่ยง ธรรม	ร้อยละของ บุคลากรได้รับการ ประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ ดี	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครูส่วน ตำบล ๓. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้รับ การประเมินครบทุกคน และไม่ต่ำกว่าระดับ ดี ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน พนักงานครู จำนวน ๑ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ คน พนักงานจ้าง (ประจำศูนย์เด็กเล็ก) จำนวน ๑ คน
๔. ด้านการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ รักษาวินัย	๑. ประกาศ คุณธรรมและ จริยธรรม ประมวล จริยธรรม	ร้อยละของ บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครูส่วน ตำบล ๓. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	- พนักงานทุกคนรับทราบประกาศคุณธรรม จริยธรรม และ ประมวลจริยธรรม - พนักงานทุกคนรับทราบแนวทางการดำเนินงานตาม คุณธรรม จริยธรรม - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม Big Clening day
	๒. การรักษา วินัย	ร้อยละของ บุคลากรไม่ถูก ลงโทษทางวินัย	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครูส่วน ตำบล ๓. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	ทุกคนรับทราบมาตรการทางวินัยและหลักเกณฑ์ทางวินัย
๕. ด้านการ พัฒนา บุคลากร	๑. ประชาสัมพันธ์ แผนการ ฝึกอบรม	ร้อยละของ บุคลากรรับทราบ หลักสูตรการ อบรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครูส่วน ตำบล ๓. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	ทุกคนรับทราบแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ ของแต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตรต่างๆ

นโยบาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
	๒. รวบรวมองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้	แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	ทุกคนได้รับทราบถึงองค์ความรู้
๖. ด้านการ สร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	การคัดเลือก เพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งในระดับ ที่สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรมี ระดับสูงขึ้น	บุคลากรได้เลื่อนระดับ ทันตามระยะเวลาตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดไว้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	รอบ ๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๖๖ พนักงานส่วนตำบลไม่มี คุณสมบัติได้รับการเสนอพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๗. ด้านการ พัฒนา คุณภาพชีวิต	๑. การจัด สวัสดิการของ บุคลากร	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน สวัสดิการของ บุคลากร	แผนสวัสดิการของ บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	-ไม่มี-	มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ตามแผนอัตรากำลัง ยังมีอัตราตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายช่างโยธา โดยได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วหลายปี แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรเนื่องจากกรมฯ ยังไม่ได้ดำเนินการเปิดสอบ จึงทำขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่นทุกแห่ง
๒. ควรกำหนดสถานที่บรรจุให้เท่ากับจำนวนผู้ที่เรียกบรรจุในแต่ละรอบ