

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด
อำเภอพานายอ จังหวัดจันทบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖/ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	-ไม่ใช้ งบประมาณ	เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓)	นักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และภายในปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ -ครั้งที่ ๑ เพิ่มกรอบพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) มติ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕และตามประกาศ อบต.วังโดนด ที่ ๑ พุทธศักราช ๒๕๖๕ -ครั้งที่ ๒ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดตำแหน่งปลัด อบต ระดับกลาง เป็นระดับ กลาง/ต้น ตามมติ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และตามประกาศ อบต.วังโดนด ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	ความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนาเกินร้อยละ ๔๐ ส่งผลให้เกิดปัญหาคนล้นงานส่งผลให้รายจ่ายทางด้านการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น โดยใช้เหตุจะทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อสามารถควบคุมการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
	๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการรับโอน ให้โอน	-ไม่ใช้ งบประมาณ	เพื่อความโปร่งใสรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด มีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาและดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อความโปร่งใสรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง -มีการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการให้โอน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย ๑.นางสาวน้ำผึ้ง สามบุญศรี นวช.ตรวจสอบภายใน (ชก)ไปดำรงตำแหน่งนวช.ตรวจสอบภายใน อบต.วังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	อบต.วังโดนด ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) ทางเว็บไซต์ อบต.วังโดนด แต่ไม่มีผู้มาสมัครแต่อย่างใด

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
					๒..นางสาวอังคณา สุขวังไทร หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเกล่งกะเจ็ด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๓. นางสาวปรารถนา วงศ์แก้ว นักวิชาการศึกษา (ชก) โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ชก) อบต.นายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ รับโอน พนักงานส่วนตำบล ๑ ราย ๑.นางสาวชนิษฐา บุ่งห่วย หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น อบต.ศรีฐาน อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร มาดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น อบต.วังโตนด อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖	
๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖		เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	-พนักงานส่วนตำบลไม่ ค่อยให้ความสำคัญใน การเข้าร่วมการอบรม เนื่องจากติดภารกิจทำ ให้เข้าร่วมอบรมได้ไม่ ครบ การดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องจึงได้มีการ พัฒนาหลักสูตรให้มี ความน่าสนใจให้เข้าร่วม อบรมและให้พนักงาน ส่วนตำบล เข้าร่วม อบรมตามตำแหน่งของ ตนเอง

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
	๒.๒ กิจกรรมส่งบุคลากรเข้าร่วม อบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้อง กับแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล	๑๘๑,๘๔๐ บาท	เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา พนักงานส่วน ตำบลให้มี ความรู้ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) พนักงานส่วนตำบล ๘ คน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔ คน คิดเป็น ๕๐%	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ	การดำเนินการที่เกี่ยวข้อง อบต. จึงได้สนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วยการส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆตามความเหมาะสม
	๒.๓ ด้านการประเมินผล การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	เพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบลจัดทำ แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นไปตาม ประกาศได้อย่าง ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบลสามารถ จัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดผลสัมฤทธิ์ ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้งพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓ ให้ประเมินจากสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะและ สมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงานจำนวน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ	เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้มีการแก้ไขการจัดทำแบบ ประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่ บ่อยครั้งทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิด ความสับสนไม่เข้าใจและจัดทำแบบ ไม่ถูกต้อง ในส่วนของการดำเนินการ จึงดำเนินการเชิญประชุมหัวหน้าส่วน ราชการเพื่อมาทำความเข้าใจใน หลักเกณฑ์ต่างๆ ในการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำไปถ่ายทอดให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบเป็น แนวทางเดียวกัน หากมีข้อสงสัย /คำถามเพิ่มเติม ให้ดำเนินการ สอบถามนักทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้หาคำตอบให้ทุกคน
	๒.๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ในการเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	เพื่อให้การ ประเมินผล เป็นไปด้วยความ เป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา อบต.ไม่มีเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบ จะมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและพร้อมทั้ง รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องจึงเกิดความเป็นธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ อบต.ผู้บังคับบัญชาอาจประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความอคติไม่เป็น ธรรมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและคณะกรรมการ

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๓. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัย ข้าราชการ	๓.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังโตนด และประกาศ ฯ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ อบต.วังโตนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	เพื่อสร้างจิตสำนึกในเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานทุกคนได้ รับทราบประกาศ ต่างๆไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พนักงานทั้งหมดใน อบต. (พนักงานทุกคนได้ รับทราบประกาศ ต่างๆร้อยละ ๑๐๐)	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนดประกาศประมวล จริยธรรม และเอาลงประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ อบต. นโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด จำนวน ๖ ประการ ดังนี้ ๑. ข้อบังคับโครงการบริหารส่วนตำบลว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต ๓. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด ๔. ประกาศนโยบายมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด ๕. ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ๖. ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบนหรือ ผลประโยชน์อื่นใดเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ การทุจริตประพฤตินิชอบและรายละเอียดแนบท้าย	พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อ กลั่นกรองและพิจารณาการเลื่อน ขึ้นของพนักงานส่วนตำบลให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมแก่ ผู้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้น -ปชช.ได้ทำการประเมิน ita มุ่งเน้นเรื่องการคุณธรรม จริยธรรมข้อสุดท้ายสุจริตโปร่งใส ในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานจึงควรมี ประกาศหรือนโยบายต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก ให้กับพนักงานใน อบต.ทุกคน จะทำประกาศและนโยบาย ต่างๆที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังโตนดและ แจ้งเวียนให้พนักงานส่วน ตำบลลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน เป็นประจำทุกปีและเอาลง ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์
๔. ด้านสวัสดิการ	๔.๑ มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการ ของบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการ ที่ถูกต้อง	ข้อมูลสวัสดิการเป็น ปัจจุบัน	ข้อมูลสวัสดิการ เป็นปัจจุบัน ๘๐%	-ได้ดำเนินการลงข้อมูล สวัสดิการอย่างต่อเนื่องและ เป็นปัจจุบันแต่เนื่องจากมี บุคลากรเป็นจำนวนมากและ ต้องลงหัวข้ออื่นมีเป็นจำนวน มากและบุคลากรสำหรับ ลงระบบบุคลากรท้องถิ่นหรือ ระบบสวัสดิการมี จำนวน ๑ คน อีกทั้งยังต้องไปรับผิดชอบ

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
	๔.๒ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๖๘,๐๐๐ บาท	เพื่อให้บุคลากรมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันต่อเหตุการณ์	บุคลากร มีเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีจำนวน ๘๐%	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนดได้จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์มาให้บุคลากรได้ใช้เป็นจำนวน ๔ เครื่อง	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกหลายอย่าง ทำให้งานในส่วนของนักทรัพยากรฯ -ยังมีบุคลากรที่ใช้คอมพิวเตอร์รุ่นเก่า อีกหลายคน ซึ่งจะต้องทยอยเปลี่ยนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะครบทุกคน เนื่องจาก อบต.วังโดนด มีงบประมาณในข้อบัญญัติน้อย ซึ่งต้องเอางบประมาณไปใช้ในโครงสร้างพื้นฐานก่อนถ้ามีงบประมาณเหลือ จึงจะได้รับการจัดสรรไปใช้ในส่วนอื่นๆ
	๔.๓ การจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน	สถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย	มีการโครงการ ๕ ส.และเก็บขยะรอบๆ องค์การบริหารส่วนตำบลวังโดนด และตัดหญ้า เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงาน	-
	๔.๕ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑. จัดทำรูปแบบแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๒. ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ อบต.	-เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งความก้าวหน้าในบางตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลาในการสอบคัดเลือกนานกว่าระบบซี ทำให้เสียเวลาในความก้าวหน้าการดำเนินงานจึงต้องสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาปรับลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งได้