



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา) ๔. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๒ ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
		๑.๒.๓ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง โดยให้ ก.อบต. สรรหาจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ปัจจุบันมีผู้มาเข้ารับตำแหน่งว่างดังกล่าวแล้วทั้ง ๒ ตำแหน่ง โอนย้ายกรณีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย คือ ๑. นายเอกชัย ผลาวรรณ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ กรณีรับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย คือ ๑. นางณิชากัทร มณีวรรณ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๑.๒.๔ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง โดยให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ปัจจุบันยังไม่มีผู้มาเข้ารับตำแหน่งว่างดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
		สรุปผลการดำเนินการสรรหา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้ สายงานผู้บริหาร - โอนย้าย จำนวน ๑ อัตรา - รับโอน จำนวน ๑ อัตรา คงเหลืออัตราตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ว่างใหม่) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สายงานผู้ปฏิบัติ - รับโอน จำนวน ๑ อัตรา คงเหลืออัตราตำแหน่งว่างสายงานผู้ปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑.๓.๑ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๓.๒ ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกรูย่น อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	๑.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง คนครัว จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา ๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑.๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
	๑.๖ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	๑.๖.๑ ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก่ (๑) ระบบแผนอัตรากำลังสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรว่าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	๒.๑.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ๒.๑.๒ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒.๒.๑ มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	๒.๓.๑ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๒.๔.๑ หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๓. ด้านการรักษาไว้	๓.๑ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๓.๑.๑ หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน
	๓.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	๓.๒.๑ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๓.๔.๑ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	๔.๑.๑ หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๔.๒ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	๔.๒.๑ ดำเนินการจัดทำโครงการ “บุคลากรโมเดล ๓ เก่ง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติตนยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ซึ่งองค์กรจะได้บุคลากร ๓ เก่ง คือ ๑) เก่งคิด ๒) เก่งคน ๓) เก่งงาน โดยการลงมติจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยได้ทำการลงคะแนนเพื่อโหวตพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติตามโครงการ
	๔.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๔.๓.๑ มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๔.๓.๓ จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล ๔.๓.๓ จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๕. ด้านการประเมินผลงาน	๕.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๕.๑.๑ หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๕.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๕.๒.๑ หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๖. ด้านการรักษาวินัย	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖.๑.๑ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล โมคลาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๖.๒.๑ ดำเนินการปรับปรุงการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโมคลาน
	๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	๖.๓.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ๖.๓.๒ มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน ปี ๒๕๖๕

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโมคลาน สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน