



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต  
อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑.การวางแผนอัตรากำลัง</b> ๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๑.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของพนักงาน อบต.ปยุต</p> <p>-เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกในการใช้งาน</p>	<p>-นำเสนอการปรับปรุงอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.ปัตตานี</p> <p>-ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> -ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> -กำหนดนโยบายให้มีความชัดเจน</p>
<p><b>๒.การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</b> ๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ทั้งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ</p>	<p>- เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>- เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์รับโอน</p> <p>๑.นิติกร ๒.นักจัดการงานช่าง</p> <p>๒.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๗.วิศวกรโยธา</p> <p>๓.นายช่างโยธา ๘.นักสันทนากการ</p> <p>๔.นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- สายงานผู้บริหารดำเนินการรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p> <p>ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>-ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. สอบแข่งขัน หรือตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่มีผู้มาบรรจุ เนื่องจากผู้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือสรรหามีจำนวนน้อย</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓.การพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p>	<p>-เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผน</p> <p>-ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>๕๖๙,๙๓๕</p>	<p>ต.ค. ๖๖</p> <p>ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p>	<p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ในช่องทางอื่นนอกเหนือจากการเข้ารับการอบรม</p>
<p><b>๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>๔.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>-เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การเลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจ และนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งมาใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง</p>	<p>-ผู้บังคับบัญชามีการประเมินบุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ</p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>มี.ค. ๖๗ และ ก.ย. ๖๗</p> <p>ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>-บุคลากรที่รับโอนหรือจัดจ้างใหม่ ยังไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>-ทำความเข้าใจให้กับบุคลากรที่รับโอนและจัดจ้างใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานของหน่วยงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p> <p>๕.๑ หน่วยงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๕.๒ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>-จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย</p> <p>-มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย</p> <p>-จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</p> <p>-พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p> <p>ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>-ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายในด้านการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>-ควรจัดประเมินความพึงพอใจและความผ่าสุขของบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง</p>
<p><b>๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p> <p>๖.๑ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>		<p>-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๖ - ธ.ค. ๖๖</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>-ผู้ครองตำแหน่งในแต่ละสายงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในแต่ละสายงาน</p>



