

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด

งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เรื่องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ลงวันที่ ๒๕๖๔ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และภารกิจของงานสามารถแบ่งออกเป็น ดังนี้

งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน การลาศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา
- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้าง การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง
- งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ
- งานระบบบันทึกข้อมูลระบบบุคลากรแห่งชาติ
- งานบันทึกข้อมูลระบบจ่ายตรงคำรักษาพยาบาลข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่ผ่านมา งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ขอสรุปเรื่องที่ได้ดำเนินการ ขั้นตอนการดำเนินการและผลการดำเนินการ ดังนี้

๑.งานบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล กรณีขอใช้บัญชีคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันเป็นพนักงานส่วนตำบล (กสส.)

ขั้นตอนการดำเนินการ

- กรมส่งเสริมฯ สํารวจอัตราว่างและประสงค์ร้องขอให้ กสส. ดำเนินการสอบแข่งขัน
- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำหนังสือแจ้งสำรวจดังกล่าว ผ่านสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ./ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด)

- เมื่อ กสส. ดำเนินการสอบและได้บุคคลมาแล้ว จังหวัดร้อยเอ็ด เรียกผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัว เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับแจ้งรายชื่อผู้บรรจุแต่งตั้ง แล้วทำหนังสือขอความเห็นชอบ ก.ท.จ./ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลแล้ว รายงานบรรจุแต่งตั้ง ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ทราบต่อไป

ผลการดำเนินการ

-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ไม่มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-มีข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายของรัฐบาล การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามระเบียบที่กำหนด

๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการประเภทอื่น

ขั้นตอนการดำเนินการ

- ผู้ขอโอนส่งคำร้องขอพร้อมหนังสือยินยอมให้โอน และเอกสารที่เกี่ยวข้องผ่านต้นสังกัดมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสงค์จะโอนมา
- เสนอเรื่องให้นายกองครปครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณารับโอน
- เมื่อนายกองครปครองส่วนท้องถิ่น พิจารณารับโอนแล้ว ให้นำเรื่องเสนอ ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ความเห็นชอบรับโอน โดยประสานและกำหนดวันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่งในคำสั่งให้มีผลวันเดียวกัน
- เมื่อ ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบรับโอนเรียบร้อยแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะดำเนินการจัดทำคำสั่งรับโอนภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ทั้งนี้ คำสั่งรับโอนต้องมีผลในวันเดียวกันกับวันที่เสนอ ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบและรายงานให้ ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ดและหน่วยงานที่ให้โอนทราบต่อไป
- เมื่อข้าราชการมารายงานตัวปฏิบัติหน้าที่ จึงเสนอให้ผู้บริหารและแจ้งให้หน่วยงานที่ให้โอนทราบ
- ส่งตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามสังกัดต่อไป

ผลการดำเนินการ

-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ไม่มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล/ข้าราชการประเภทอื่นในปี พ.ศ.๒๕๖๔ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-มีข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายของรัฐบาล การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามระเบียบที่กำหนด

๓.การบันทึกข้อมูลในทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินการ

- ข้อมูลต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมในทะเบียนประวัติฯ ที่ได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว งานบริหารงานบุคคลจะดำเนินการบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เช่น การเพิ่มคุณวุฒิกศศึกษา การเพิ่มหลักสูตรอบรมที่สำคัญและตรงตามสายงาน การเปลี่ยนแปลง ชื่อ - สกุล การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ ฯลฯ
- นำเสนอพนักงานประวัติ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงนามกำกับ
- รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติฯ ให้จังหวัดร้อยเอ็ดทราบ

ผลการดำเนินการ

- การบันทึกข้อมูลในทะเบียนประวัติพนักงานฯ ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ดังนี้

พนักงาน ครู อบรม. จำนวน ๑ คน	๒๔,๗๗๐	๗๔๐	-	-	๑	๗๓๐	-	-	๑	๗๓๐	๑๐
---------------------------------------	--------	-----	---	---	---	-----	---	---	---	-----	----

-๔-

-เลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ประเภท	จำนวน ณ (๑ ก.ย. ๖๔) (คน)	รวม เงินเดือน ทั้งสิ้น (บาท)	เงิน ๖ % ของ เงินเดือน รวม (บาท)	เงินที่ใช้ เลื่อนขึ้น ๑ เม.ย. ๖๔ (บาท)	คงเหลือ เงินเลื่อน ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๔ (บาท)	เลื่อน ๑ ชั้น (คน)	เลื่อน ๐.๕ ชั้น (คน)	จำนวน ณ ๑ มี.ค ๖๔ (คน)	จำนวน โควตาที่ได้ ๒ ชั้น ร้อย ละ ๑๕ ณ ๑ มี.ค.๖๔ (คน)	เลื่อน ๒ ชั้น ทั้งปี (คน)
พนักงาน ส่วนตำบล	๑๗	๕๒๗,๔๗๐	๓๑,๖๔๘	๑๐,๖๒๐	๒๑,๐๒๘	๑๗	-	๓	๓	๓

ณ ๑ ต.ค.๖๔			จำนวนคนและจำนวนเงินใช้เลื่อนเงินเดือน ณ ตุลาคม ๒๕๖๔						รวม		วงเงินคงเหลือ จากการเลื่อน เงินเดือน
ประเภทจำนวน (คน)	เงินเดือน รวม	วงเงิน ร้อยละ ๓	ระดับดีเด่น		ระดับดีมาก		ระดับดี		คน	จำนวน เงินที่ ใช้ ทั้งหมด	
			คน	เงินที่ ได้ เลื่อน (บาท)	คน	เงินที่ ได้ เลื่อน (บาท)	คน	เงินที่ ได้ เลื่อน (บาท)			
พนักงานครู อบรม.จำนวน ๑ คน	๒๕,๕๐๐	๗๔๐	-	-	๑	๗๓๐	-	-	๑	๗๓๐	๑๐

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-มีข้อจำกัดในด้านระเบียบ ข้อกฎหมาย ในการปฏิบัติงานที่ต้องศึกษาให้ถูกต้อง ทำให้บางทีเกิดความ
ล่าช้าในการปฏิบัติงานดังกล่าว ควรมีการจัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เข้ารับการฝึกอบรมระเบียบ ข้อกำหนด ข้อ
ปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

๕.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ขั้นตอนการดำเนินการ

- ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีที่มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ
ตำแหน่ง
- จัดทำร่างการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพร้อมเอกสาร
ประกอบและเหตุผลการปรับปรุงแผน
- ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัด เพื่อนำเข้าชี้แจงต่อคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลัง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบ

ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- มีข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายของรัฐบาล การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามระเบียบที่กำหนด

๖.การบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

- ขั้นตอนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคล จะดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เช่นการเพิ่มคุณสมบัติ การฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงชื่อ สกุล ที่อยู่ การโอน ย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การลงโทษทางวินัย ฯลฯ

ผลการดำเนินการ

ข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| - พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๗ คน |
| - พนักงานครู | จำนวน ๑ คน |
| - พนักงานจ้างภารกิจและทั่วไป | จำนวน ๒๐ คน |

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ โปรแกรมไม่ค่อยเสถียรทำให้เข้าใช้งานไม่ได้ ประกอบกับระบบคอมพิวเตอร์ไม่สมบูรณ์ และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบยังขาดประสบการณ์ด้านการแก้ไขระบบ โปรแกรมข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น

๗.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

ขั้นตอนการดำเนินการ

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป จะดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง
ครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)
ครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
- ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของของตนเอง ก่อน ให้ผู้ประเมิน เป็นผู้ประเมินเป็นผู้ให้คะแนนอีกครั้ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ประเมิน
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ หัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้ประเมิน
- รวบรวมผลการประเมินของแต่ละส่วนราชการให้แก่คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลฯ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองจะรวบรวมคะแนนและจัดทำคะแนนเรียงลำดับคะแนน เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต่อไป
- เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเสร็จแล้ว เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

- จัดทำประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ที่ได้รับการประเมินระดับดีเด่น เพื่อยกย่อง ชมเชย

ผลการดำเนินการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนชั้น ๒ ชั้น จำนวน ๓ คน เลื่อน ๑.๕ ชั้น จำนวน ๑๔ คน พนักงานครู ได้รับการเลื่อนชั้น ๒.๔ % จำนวน ๑ คน

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีข้อจำกัดของระเบียบ ข้อบังคับที่ต้องถือปฏิบัติ จนทำให้เกิดความล่าช้า และความไม่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือน

๘. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

ขั้นตอนการดำเนินการ

-เมื่อส่วนราชการได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำผลคะแนนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้ง ๒ ครั้ง มาหาค่าเฉลี่ยของแต่ละคน แล้วจัดเรียงลำดับตามกลุ่มคะแนน ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ ปรับปรุง

- ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม วงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

ผลการดำเนินการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีพนักงานจ้างตามภารกิจเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีทั้งสิ้น ๑๒ ราย

ประเภท (จำนวน คน)	ค่าตอบแทน รวม(บาท)	วงเงิน ร้อยละ ๔	ระดับ ดีเด่น (คน)	ระดับดี มาก (คน)	ระดับดี (คน)	ระดับ พอใช้ (คน)	ต้อง ปรับปรุง (คน)	จำนวนเงิน ที่ใช้ทั้งสิ้น (บาท)	จำนวนเงิน คงเหลือ (บาท)
๑๒	๑๖๘,๐๒๘	๖,๗๒๐	๔	๓	๕	-	-	๖,๓๗๐	๓๕๐

๙. การขอรับบำเหน็จบำนาญของพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการดำเนินการ

- ผู้มีสิทธิดำเนินการยื่นเรื่องขอรับบำนาญปกติและบำเหน็จดำรงชีพ เจ้าหน้าที่จะตรวจสอบข้อมูลพร้อมเอกสารหลักฐานให้ถูกต้อง และยื่นหนังสือต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้พิจารณาออกคำสั่งอนุมัติให้จ่ายเงินบำนาญและบำเหน็จดำรงชีพ

ผลการดำเนินการ

- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีการดำเนินการ
- เนินการเนื่องจากไม่มีพนักงานส่วนตำบลเกษียณอายุตาม

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ และกฎกระทรวงกำหนดอัตราและวิธีการรับบำเหน็จดำรงชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๒

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบ หนังสือสั่งการในการขอรับบำเหน็จบำนาญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น อยู่ /ควรต้องได้รับการอบรมเพื่อให้ได้ทราบถึงระเบียบข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๑๐. การส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งที่ดำเนินการให้ความรู้ที่จัดขึ้นเอง และจัดส่งไปอบรมยังหน่วยงานภายนอก

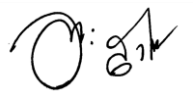
ผลการดำเนินการ

การส่งเสริมพัฒนาความรู้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้จัดฝึกอบรมและให้ความรู้ที่จัดขึ้นเอง และส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการบุคลากรไม่พร้อม การเปลี่ยนแปลง โอน ย้าย ของพนักงานส่วนตำบลทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง – ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ –บุคลากรยังขาดทัศนคติที่ดีในการทำงานตามนโยบายใหม่ๆ ทำให้ งานในส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ลงชื่อ



(นางวนิดา สาโรจน์)

นักทรัพยากรบุคคล