



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|
| <p>๑. ๑ นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน</p> | <p>๑.๑การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๑.๒ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> | <p>๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>๒.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)ประกาศ ณ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๓.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)ประกาศ ณ วันที่ ๙กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> |
| <p>๒.ด้านการสรรหา</p> | <p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งรับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น จำนวน ๔ อัตรา</p> | <p>- ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาละเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๑. คณงาน (นโยบายและแผนฯ)</p> <p>๒. คณงาน (ป้องกันฯ)</p> <p>๓. คณงาน (สาธารณสุขปโคค)</p> <p>๔. คนขับรถยนต์</p> <p>๕. คนขับรถยนต์</p> <p>-ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)</p> <p>- ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)</p> <p>๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)</p> |

| | | |
|--------------------|--|--|
| <p>๓.ด้านพัฒนา</p> | <p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.สิบเอก สมใจ ขำโอด ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า</p> <p>๑.๑ โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒.นายเสาวพล พงษ์วานิช ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๒.๑ โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๓.จำสิบโท ทรงธรรม พันธุ์เพชร ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๓.๑ฝึกอบรมหลักสูตร “ระบบควบคุมอัตโนมัติและอุปกรณ์ไฟฟ้าในงานประปา” ชั้นสูง รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔.นางสาวกิ่งกนกมีสิน ตำแหน่ง ครู</p> <p>๔.๑ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ</p> <p>๔.๒โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ รุ่นที่ ๖</p> <p>๕.นางสาวหัสดี อ่อนอุ้น</p> <p>๕.๑ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> |
|--------------------|--|--|

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ</p> <p>๕.๒โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ รุ่นที่ ๖</p> <p>๖.นายธนากร ยอดถา ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ อบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท)” ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๗.นางสาวขวัญใจ พงษ์วานิช ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๗.๑โครงการ “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕”๒๓-๒๕กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๘.นางสาวชญญสิริ แจ้งเล็ก ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา</p> <p>๘.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชี หน่วยงานภายใต้สังกัดไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ (สำหรับหน่วยงานลูก” ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๕ กันยายน ๒๕๖๕</p> |
| | <p>๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> | <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า</p> |
| | <p>๓.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> | <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> |

๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ
สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม
และนำผลความพึงพอใจของมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของ
พนักงาน

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---------------------|---|--|
| ๔. ด้านการ รักษาไว้ | ๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว |
| | ๔.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| | ๔.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างประจำ |
| | ๔.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน | - ปีละ ๒ ครั้ง |
| | ๔.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน | - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|--|
| ๕. นโยบายด้านการบริหาร | ๕.๑ การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน การกำหนดแผนกลยุทธ์ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ติดตามประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน | - มีดำเนินการวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี และติดตามประเมินผล |
| | ๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง |
| ๖. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนา ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ | ๖.๑ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning | - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง |
| ๗. นโยบายด้านภาระงาน | ๗.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ | - ส่งเสริมความเข้าใจภาระงาน และดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน |
| ๘. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ | ๘.๑ ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน จัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมข้อมูลร่วมกัน | - ดำเนินเข้าร่วมวิเคราะห์งานจากระบบ LHR |

ตารางสถิติการบรรจุแต่งตั้ง/โอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

| | | | |
|---|-------------------------|---|--|
| ๑ | <u>การบรรจุแต่งตั้ง</u> | ๑. นายธนากร ยอดตา ๒. นายอภิวัฒน์ สุขคุ้ม ๓. นางสาวสุนันทา หนูรุ่น ๔. นายกมล มัลลิกานนท์ ๕. นายประเชิญ ฉิมเกตุ ๖. นายชัยวัช แก้วสายันต์ | ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง คนงาน(ป้องกันฯ) ตำแหน่ง คนงาน(นโยบายและแผนฯ) ตำแหน่ง คนงาน(สาธารณสุขโรค) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ |
| ๒ | <u>การรับโอน</u> | ๑. นายพนันท์ แก้วบัวไข | ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (รับโอนเมื่อ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕) |
| ๓ | <u>การโอน(ย้าย)</u> | ๑. นายภาคภูมิ ขุนทอง | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันฯ (โอนย้ายเมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) |

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน