



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ  
วิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม

อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																								
นโยบายวิเคราะห์ อัตรากำลัง	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง	- พบว่ามีการปรับปรุงโครงสร้างตามประกาศของโปรแกรม ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชยันนามเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดให้มีงานแต่ละงาน ภายในส่วนนั้นๆและจับคนลงสู่ตำแหน่งให้ถูกต้องตามเนื้อหา	พบว่าได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุง ภาระงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน โดย เปลี่ยนแปลงงานกฎหมายและคดีเป็นงานนิติการ และเพิ่มเติม งานบริหารงานทั่วไป และงานการเจ้าหน้าที่																								
นโยบายการสรรหาและ คัดเลือก	- การสรรหาใน ตำแหน่งสายปฏิบัติ	- มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานปฏิบัติของพนักงาน ส่วนตำบลที่ว่าง ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ - ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	พบว่าได้มีการสรรหาและคัดเลือกแล้ว แต่ยังขาดผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข นอกจากนี้ยังได้ดำเนิน จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ในเว็บไซต์ ของหน่วยงาน																								
นโยบายด้านบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ผลดังนี้ <table border="1" data-bbox="714 970 1375 1197"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๑๓</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๗</td> <td>๑๔</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td></td> <td>๔</td> </tr> </tbody> </table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ <table border="1" data-bbox="714 1241 1375 1468"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒๐</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td></td> <td>๑๑</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td></td> <td>๘</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๓	๑	ระดับดีมาก	๗	๑๔	ระดับดี		๔	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒๐		ระดับดีมาก		๑๑	ระดับดี		๘	พบว่า ผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๐-๙๐ และผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ รายส่วนใหญ่ อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๐-๙๐
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																									
ระดับดีเด่น	๑๓	๑																									
ระดับดีมาก	๗	๑๔																									
ระดับดี		๔																									
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																									
ระดับดีเด่น	๒๐																										
ระดับดีมาก		๑๑																									
ระดับดี		๘																									

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>- ไม่มีการจัดส่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้า รับการอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาให้มีความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ เนื่องจาก เกิดโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙</p>	<p>- ไม่มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้ม ีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเกิดโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p>	<p>พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรค โควิด ๑๙ ทำให้ไม่มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง</p>
	<p>- ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลของอบต.</p>	<p>- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลของอบต.ที่สามารถ เชื่อมโยงข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการ ปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดยมี นางสาวนฤมล ถมไย นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ</p>	<p>พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติที่ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ผ่านช่องทาง <a href="http://lhr.dla.go.th/hr/">http://lhr.dla.go.th/hr/</a></p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดให้มีบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่น</li> <li>-จัดให้มีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล</li> <li>-จัดให้มีสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาบุตร</li> <li>-จัดให้มีสวัสดิการค่า เช่าบ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบล ทุกราย จำนวน ๒๐ ราย</li> <li>-จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบล ที่มีสิทธิเบิก จำนวน ๖ ราย</li> <li>-จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิก ค่าเช่าบ้าน จำนวน ๔ ราย ดังนี้</li> <li>๑. นายเรวัตร ทองทุม ปลัดอบต. จำนวน เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท</li> <li>๒. นางเลขา ยอดรักษ์ นิตกร จำนวน เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท</li> <li>๓. นางสาวนฤมล ภูมิโย นักทรัพย์ฯ จำนวน เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท</li> <li>๔. จำสับโทสมชาย พรหมมา จพง.ป้องกันฯ จำนวนเดือนละ ๓,๐๐๐</li> <li>๕. นางสาวสมภาพร มั่นคง นักวิชาการศึกษา จำนวนเดือนละ ๔,๐๐๐</li> <li>๖. นายสาโรจน์ อินมะตุ้ม ผอ.กองช่าง จำนวนเดือนละ ๕,๐๐๐บาท</li> </ul>	พบว่าด้านสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงาน เช่น ค่าเช่า บ้านเบิกจ่ายตามที่ได้จ่ายจริง เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด แล้วและไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	-จัดให้มีเงินเพิ่มค่า ครองชีพชั่วคราวแก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-จัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการ ครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ ไม่พบว่ามีการ เบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้องจากหน่วยตรวจสอบ
	-จัดให้มีเงินประจำ ตำแหน่งสำหรับ พนักงานส่วนตำบลใน ตำแหน่งที่มีระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย	-อบต. ชัยนามจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วน ตำบลในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย ดังนี้	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ ไม่พบว่ามีการ เบิกจ่ายที่ไม่ถูกต้องจากหน่วยตรวจสอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร</p>	<p>-จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ ในการทำงานและ กระบวนการขั้น พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับ พนักงาน -จัดให้มีกิจกรรมการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานในสังกัดที่ สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร และเพื่อให้ ทุกคนร่วมมือกันจัด กิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน ตลอดจนเป็น การสร้างภาพลักษณ์ที่ ดีของอบต.ให้บุคคล ทั่วไปได้ทราบและ เข้าใจ -จัดให้มีการประชุม พนักงานเป็นระยะที่ กำหนดเพื่อให้ ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน</p>	<p>-จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวางเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน -มีการจัดทากิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ใน หน่วยงานอยู่เป็นระยะ ๆ -มีการจัดทากิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็น ระยะๆ -จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกต้นเดือน -จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่จำเป็น -จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การทำอาหารมา รับประทานร่วมกัน การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น</p>	<p>พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กรทำให้ ภาพรวมการประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของบุคลากร มีความสุขมากกับการทำงานในหน่วยงาน</p>

## ปัญหาและอุปสรรค

๑. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เนื่องจากมีการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ อย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. นโยบายด้านบริหาร ผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พบว่าผลการประเมินของพนักงานจ้างอยู่ในระดับที่ต่ำ เห็นควรพัฒนาพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม เป็นต้น

๒. การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานควรเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน

๓. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน

๔. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่าง ๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลชยันนาม จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

( นางสาวนฤมล ทมไย )

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ