

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกัน ส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงานข้อมูลและการระดม ความคิดของ คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง) -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พัฒนา พนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้งบประมาณ ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถตาม -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๒. ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-การวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ซึ่ง เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสา งานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนา ศักยภาพในระบบE-learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๒. ๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคคล กรที่ปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรใน การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงานที่ การพัฒนา บุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว ในการประชุมพนักงานประจำเดือน -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามรอบระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะเวลา โดยแล้วเสร็จเป็นปัจจุบัน -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๓.๓จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่ใช้งบประมาณ ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๓.๔จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการ ประชุมดังกล่าว -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการ ประจำปี	มีการประกาศผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงาน อบต. ประโยชน์ ลูกจ้างพนักงานจ้างที่ ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการใน

		ระดับ ดีมาก – ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ
		ไม่ใช้งบประมาณ ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคคลในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลหนองเรือ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา ขอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม แต่ละสำนัก/กอง ใน องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม เป็นปัจจุบัน -ไม่ใช้งบประมาณ -ไม่มี อุปสรรค หรือปัญหาในการดำเนินงาน

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหันนงามสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายด้วยวิธีการที่หลากหลายมีระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นทางการทั้งที่เป็นการคำนวณการจากส่วนกลาง และที่ดำเนินการโดยจังหวัด การสอนงาน การฝึกงาน การถ่ายโอนความรู้จากผู้เกษียณ(คลังสมอง) การเรียนรู้จากระบบออนไลน์ เช่น กำหนดตัวชี้วัดให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ e-Leaming ของสำนักงาน ก.พ. ตัวอย่างระบบการเรียนรู้และพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการ คือ การเชิงยุทธศาสตร์ การประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา คือ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการทำงาน ระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติ คือ คุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี กฎหมาย การประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา คือ มีนวัตกรรมสนับสนุนการทำงาน เพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหันนงาม

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
ไม่มีการสรรหาและคัดเลือก	มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง - นักวิเคราะห์ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการใหม่ ๔ ตำแหน่ง	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง - รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน -๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	- การเบิกจ่ายเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี - หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ - หลักเกณฑ์และเงื่อนไขรับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖)

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคลากรในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม

องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางามได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยพบปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมทั้งได้มีแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
๑.ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑) การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร ๒) การขาดแนวทางจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความสามารถที่จำเป็นในตำแหน่ง ๓) บุคลากรมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมากไม่สามารถเข้ารับการจัดอบรมพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ๒)อัตรากำลัง/งบประมาณ ๑) บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานและการโอนย้ายส่วนราชการบางแห่งไม่มีเจ้าหน้าที่บริหารงานโดยตรง ๒) ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ทั่วถึงในแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายงาน ๓)ด้านสถานการณ์โควิด - ๑๙ สถานการณ์โควิด - ๑๙ ทำให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบ Onsite	๑.ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑) ควรมีการสร้างแรงจูงใจในโอกาสที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒) สนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับตำแหน่ง และควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของบุคลากร ๓) สำรวจหลักสูตรที่มีความต้องการในการฝึกอบรมและใช้ระยะเวลาไม่นานและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภาระกิจหลักของบุคลากร ๒)อัตรากำลัง/งบประมาณ ๑) ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน ๒) การสรรหาบุคลากรจากส่วนกลางล่าช้า ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าจ้างบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับช่วยปฏิบัติการกิจ ๓) ควรมีการทบทวนภารกิจ ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร ๓)ด้านสถานการณ์โควิด - ๑๙ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรบุคคล เช่น การอบรมผ่านระบบออนไลน์ และการเรียน E-learning

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น/ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น/ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								

พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน						-	-	
คนงาน						-	-	
คนงาน						-	-	
คนงาน						-	-	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป							-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ							+๑	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานช่าง							+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ							+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน							+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๖	=	=	+๕-๑	
บุคลากรถ่ายโอน								
ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-		

