

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรค
๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความต้องการของ แต่ละส่วนราชการ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งสอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป้าหมายขององค์กร	อัตรากำลังมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	มีการรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	ความมีการประเมินค่างานของแต่ละส่วนราชการเพื่อป้องกันปัญหาคนล้นงาน หรืองานล้นคน	ความร่วมมือจาก ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ถูกต้อง
๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่ การผลิตต้นให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนอัตรากำลังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับงาน	การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการ สรรหาบุคลากรตรงตามทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และควรมีการ ประเมินสมรรถนะ ทักษะ อย่างเป็น มาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรที่ได้มา มีการ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ ของตนเองให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง	ระเบียบกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา
๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ	เพื่อให้การบริหารด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม และเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหารภารกิจความรับผิดชอบ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการครบ หัก ๒ รอบการประเมิน	ในการนี้บุคคลากรไม่ผ่านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานราชการประจำปี ควร มีการส่งเสริมประสิทธิภาพ จดเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การ ไม่ต่อสัญญาจ้าง การไม่จ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น เป็นต้น	เนื่องในเชิงวิชาการ เกี่ยวกับตัวชี้วัดทำ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ไม่เข้าใจ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

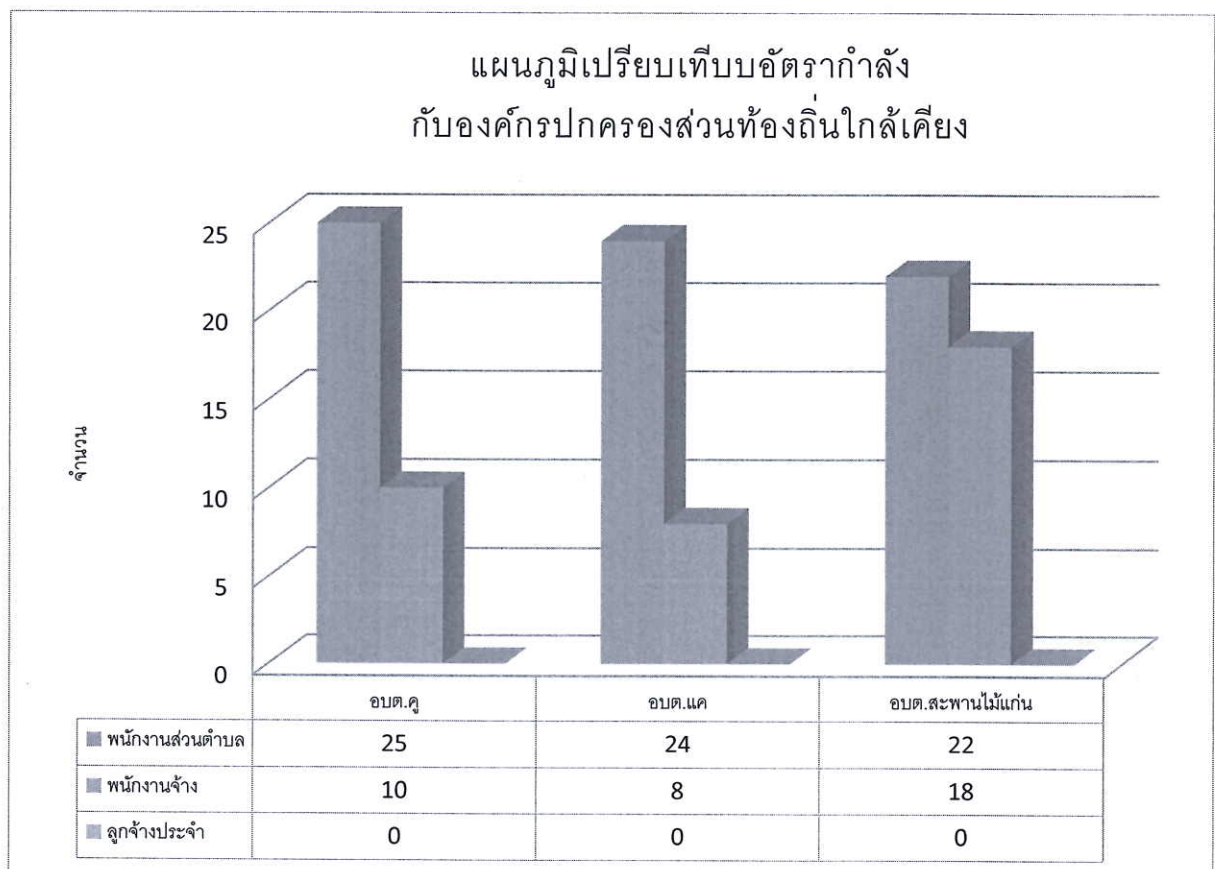
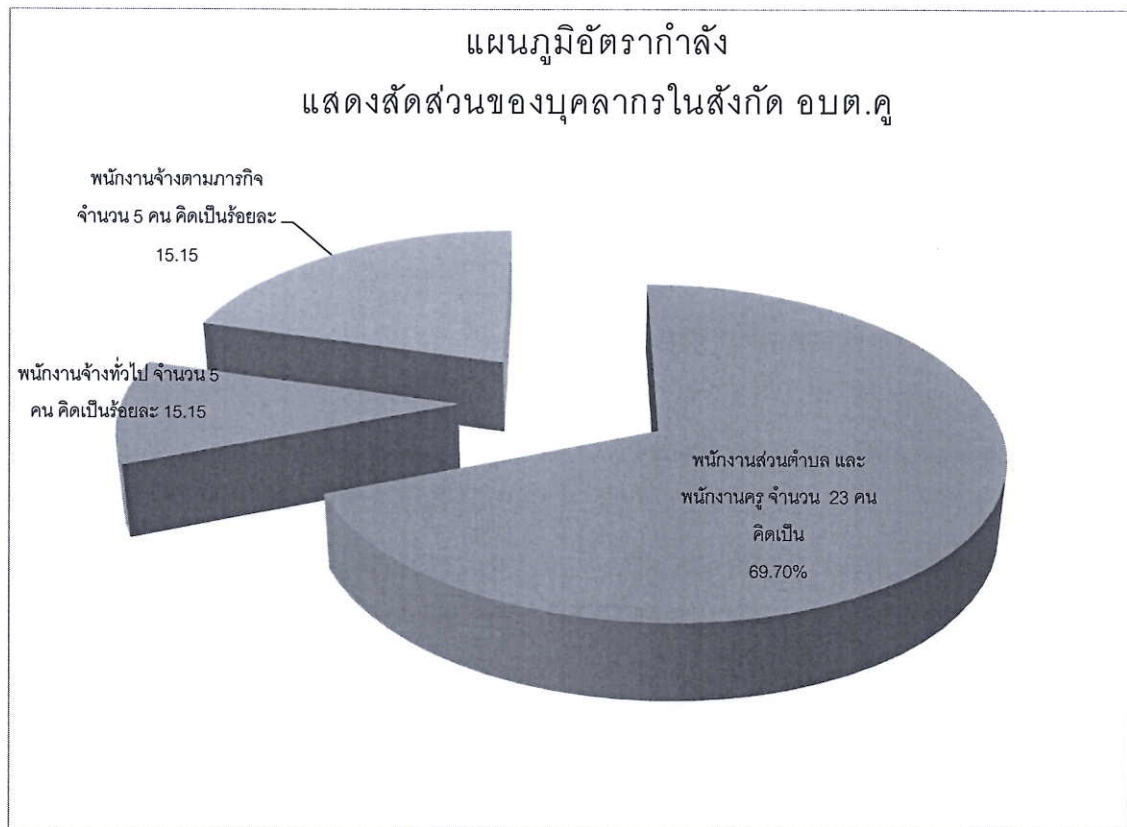
ประเด็นนโยบาย/แผน การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรค
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	การดำเนินการจัดการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรรวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร	วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ	ตัวสถานการณ์ของโรคโควิด จึงไม่สามารถดำเนินการได้ตาม
นโยบายสวัสดิการ	เพื่อจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานเป็นผู้กำหนดให้	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานน้อย ช้อร่อยเร็ว	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงาน	เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเอง	-
และค่าตอบแทน	กับบุคลากรภายในองค์กร	ไม่มี มีการทำงานเป็นทีม	จัดกิจกรรมส่งเสริม สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	บุคลากรมีความร่วมมือในกิจกรรม	
นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างผู้นำในองค์กร	เพื่อเป็นในการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและการปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	จำนวนบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีทัศนคติที่ดีปฏิบัติตามราชการตามประมวลจริยธรรมขององค์กร	จัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ห่วงเกื้อภักดีต่อกอง การทำงาน	ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรค
นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อให้ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรเกิดการเรียนรู้ต่อเทคโนโลยีการทำงาน มีการนำเสนองานสร้างสรรค์ การรายงานผลงาน การรายงานเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นผ่านระบบสารสนเทศ	จัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน วัสดุสำหรับประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล องค์การมีกลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติ และผลงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายขอรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)	เกิดความล่าช้าในการเรียนรู้
			อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี ตามมาตรการประหยัดพลังงานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน	

## ข้อมูลสถิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## ข้อมูลศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนบุคลากร	จำนวน ๓๕ คน
ตำแหน่งในสำนักปลัด	จำนวน ๑๑ คน
ตำแหน่งในกองคลัง	จำนวน ๖ คน
ตำแหน่งในกองช่าง	จำนวน ๕ คน
ตำแหน่งในกองการศึกษาฯ	จำนวน ๑๓ คน
(๒) ระดับการศึกษา	
ประถมศึกษา	จำนวน ๒ คน
มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	จำนวน ๔ คน
ปริญญาตรี	จำนวน ๒๑ คน
ปริญญาโท	จำนวน ๘ คน

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับกลาง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับต้น
<b><u>สำนักปลัด (๐๑)</u></b>								
<b><u>พนักงานส่วนตำบล</u></b>								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับต้น
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชก.
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชก.
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชก.
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชก.
เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชง.
<b><u>พนักงานจ้าง</u></b>								
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>กองคลัง (๐๔)</u></b>								
<b><u>พนักงานส่วนตำบล</u></b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชง.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชง.
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับ ปก.
เจ้าพนักงานพัสดุ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับต้น
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชง.
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับต้น
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปัจจุบันระดับชก.
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๘	๓๘	๓๙	๓๙	-	+๑	-	