

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอึ่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการ</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓)</p>	<p>๑.ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p> <p>๒.ขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด</p> <p>๓.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)</p>	<p>๑.ควรดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลของ อบต.จังหวัดพิจิตร ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)</p> <p>๒.ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปีเพื่อให้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบัน และเพื่อให้ อบต. สามารถดำเนินการปรับปรุง/เพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามภาระหน้าที่ของ อบต.</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานของ อบต. และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดพังงา ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๖ ราย	๑.ควรให้หน่วยงานภายใน องค์กรวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณงานให้ สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ๒.การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรของ อบต.เป็นไป ตามมติเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดพังงา
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๓.๑ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานให้เป็น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ เมษายน ๒๕๖๕ ๒.ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ควรจัดทำแบบประเมินให้ เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์และจัดส่งมายัง กองการเจ้าหน้าที่ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด
๔.การสรรหาคนดีคน เก่ง ๔.๑ กิจกรรมมอบใบ ประกาศพนักงานที่ ปฏิบัติงานดีเด่นและ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑.เพื่อเป็นการยกย่อง พนักงาน อบต. พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เพื่อยกย่องและแสดงความ ยินดีกับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับ การยกย่องสรรเสริญ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับ การยกย่องเป็น พนักงานดีเด่น	สำหรับพนักงานที่ ปฏิบัติงานดีเด่นควรนำ แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานมาใช้ในการ ประกอบการพิจารณา คัดเลือกในรูปแบบของ คณะกรรมการและ รายงานให้ นายก อบต. ทราบ เพื่อจัดทำเป็น ประกาศยกย่องของ อบต. ต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ได้เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ได้เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ได้เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการอนุมัติให้ เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน หลักสูตร ความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ ละตำแหน่ง และ หลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ตามความประสงค์ ร้อยละ ๙๐	พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ๘ หลักสูตร/โครงการ จำนวน ๗ ราย	เนื่องจากสถานการณ์ การ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา (COVID- ๑๙) ทั่วประเทศในปีที่ผ่านมา ทำให้ อบรมไม่สามารถ ดำเนินการจัดอบรม ภายในได้ และไม่สามารถ อนุมัติให้พนักงานส่วน ตำบลเข้ารับการฝึกอบรม จากภายนอกได้เท่าที่ควร
๖. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล ให้ ดำรงตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงาน อบรม. ได้รับการประเมินผล งานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงาน อบรม. ได้รับการคัดเลือก หรือการสอบ คัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการคัดเลือกหรือ การสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งในสาย งานผู้บริหาร	ควรดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้ ประเมินผลงานให้เป็นไป ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทั่วประเทศ ในปีที่ผ่านมา มีการแพร่ระบาดที่รุนแรง มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตจำนวนมาก รวมถึงผลกระทบจากมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลในการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดดังกล่าว ทำให้ห้องปฏิบัติการส่วนตำบลหลายๆ ไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมภายใน และอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมจากภายนอกได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและการเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล ในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฉีดวัคซีน เพื่อเป็นการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดในระยะยาวอันจะส่งผลดีต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต่อไป

สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนกดำเนินงาน	รายละเอียดของกาดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การวางแผน อัตรากำลัง	๑.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.ขอกำหนดอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบล	๒ ครั้ง ๗ ครั้ง	
๒	การสรรหา การ บรรจุและการแต่ง ตั้งบุคลากร/การ โยกย้าย	๑.ประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคคลเป็นพนักงานจ้างของ อบต. หล่อยูง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีวุฒิ)</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน</u> <u>ตำบล</u>	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๗ อัตรา	
๓	การฝึกอบรม/การ พัฒนาบุคลากร	๑.โครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๒.โครงการฝึกอบรมเสริมสร้าง วินัยการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๓.การจัดกิจกรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้(KM) หัวข้อ “การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน อบต.หล่อยูง ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๔.การให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือ สถาบันที่จัดฝึกอบรมต่างๆ	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๗ ราย	