-๑-

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| ๑ | การวิเคราะห์อัตรากำลัง- งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง | เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหา | ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ และในระบบ (LHR) | ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งอัตราเงินเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทั้งในบัตรประวัติฯ และในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) | การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ |
| ๒ | การสรรหาและคัดเลือก- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน(ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง | เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย) | สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด | -มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานอย่างเปิดเผย | ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น |
| ๓ | การบริหารผลการปฏิบัติงาน- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ | การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม | จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน | -มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้-พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | มีการดำเนินการเลื่อนขั้นตามหลัเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏบัติงาน พนักงานควรศึกษาหลักเกณฑ์ การประเมินให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง |

-๒-

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| ๔ | การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว | ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน | -จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ-ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ | พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนตำแหน่งข้าราชการที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้อบต.ไม่มีบุคลากรและการพัฒนาตามสายงานนั้นๆ |
| ๕ | ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน | -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่-เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ | พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาดและสะดวกสบาย | -ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส.ในองค์กร | พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย |
| ๖ | การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร- จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการทำงาน | ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของ อบต.บางพลับ เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร | พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน | -ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ | พนักงานมีความรัก ความสามัคคี |

-๓-

**สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล**

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบ****อัตรากำลังเดิม** | **อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี****ข้างหน้า** | **เพิ่ม / ลด** | **หมาย****เหตุ** |
| ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | **-** | - |  |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | **-** | - | - |  |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน  | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| แม่บ้าน  | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |

-๔-

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕) (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบ****อัตรากำลังเดิม** | **อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี****ข้างหน้า** | **เพิ่ม / ลด** | **หมายเหตุ** |
| ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| **กองคลัง(๐๔)**ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **กองช่าง(๐๕)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **(ว่างเดิม)** |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |   |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **(ว่างเดิม)** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |

-๕-

 **กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕) (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบ****อัตรากำลังเดิม** | **อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี****ข้างหน้า** | **เพิ่ม / ลด** | **หมายเหตุ** |
| ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)**ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **(ว่าง)** |
| ครู (อันดับ คศ.๒) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ครู (อันดับ คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  **(ว่างเดิม)****รอกรมจัดสรร** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ |  |  |  |  |
| **หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๒)**นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  |  |  |  |
| **รวม พนักงานส่วนตำบล** | **๒๓** | **๒๓** | **๒๔** | **๒๔** | **-** | **-** | **-** |  |
| **ลูกจ้างประจำ** | **๑** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **-** | **-** |  |
| **พนักงานจ้าง** | **๑๓** | **๑๓** | **๑๓** | **๑๓** | **-** | **-** | **-** |  |
| **รวมทั้งสิ้น** | **๓๗** | **๓๗** | **๓๘** | **๓๘** | **-** | **-** | **-** |  |

 **\*\*\* ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย เปิดรอกรมจัดสรรอัตราตำแหน่งมาให้ (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)**

 **\*\* ปริมาณงานของตำแหน่งกำหนดในแผนอัตรากำลัง ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก ก**

มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

-๖-

 **ปัญหาและอุปสรรค**

1. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระบียบบริหารงานบุคคล

 ส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ

 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง

1. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ซึ่งร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถ

 ดำเนินการรับโอนได้

 **ข้อเสนอแนะ**

1. ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
2. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

 (ลงชื่อ) 

 (นายชาตรี แย้มบางยาง)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ