

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อให้ อบต.เวียงห้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อให้ อบต.เวียงห้า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.เวียงห้า</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.เวียงห้า</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>อบต.เวียงห้า มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงราย</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรพิจารณาค่าเงินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานในทุกๆ ปีว่ามีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานหรือไม่ เพื่อให้ อบต.เวียงห้ามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของ อบต.เวียงห้า ที่จำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐสภา หรือมติคณะรัฐมนตรี</p>

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน อบต.เวียงห้า มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละสายงาน โดยตรง เพื่อให้ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- มีอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบในแต่ละสายงาน	๑.รับโอนพนักงานส่วนตำบลรายนายเทิดศักดิ์ วิชัย คำ ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวนงาน ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒.รับโอนพนักงานส่วนตำบลรายนางสาวจรรยาภรณ์ เสธิปา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖	- การประกาศรับโอนควรพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งแต่ละสายงาน และพิจารณาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของผู้ที่ประสงค์ขอโอน - กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งหรือการคัดเลือกผู้ที่ประสงค์ขอโอน ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถนำมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด	- อบต.เวียงห้า มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้อง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้า รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ตาม สายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปีฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพ การดำเนินการ สำรองความต้องการฝึกอบรม ของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้สามารถพัฒนาตรงความ ต้องการ	
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับ ความต้องการของบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้มา พัฒนา ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา บุคลากร	- ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาโดยเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
๒.๓ ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณา จัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไป พร้อม ๆ กันเพื่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

๔. ด้านการดำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้กับบุคลากรทราบ	- เพื่อสร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้ส่งเสริมประสิทธิภาพและผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป - เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	- บุคลากรทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมให้คำปรึกษาคำถามพร้อม ส่งสมประสงค์- การณ์ และผลงาน	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	- ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ห้องเงินแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อมีข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ง่าย	- มีข้อมูลบุคลากรในระบบครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรห้องเงินแห่งชาติ ครบทุกตำแหน่งและเป็นปัจจุบันแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	- ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลในระบบปฏิบัติการ เพื่อสามารถบันทึกข้อมูลในระบบถูกต้องตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด
๓.๓ จัดให้มีการระดมการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- อยบต.เรียกหัว มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการดำเนินการปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติ ทักษะ และสมรรถนะทุกตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน ควรมีแนวทาง หลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรมในทุกส่วนราชการ

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

๔. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน โดยมีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ดีเด่น ๒ คน อำนวยการ ๑ คน วิชาการ ๑ คน รอบที่ ๒ ดีเด่น ๒ คน อำนวยการ ๑ คน วิชาการ ๑ คน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- การพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น อย่างเป็นธรรม และให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดีของบุคลากร - เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร	- บุคลากรมีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- จัดให้มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ - จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย(กล้องวงจรปิด ถึงดับเพลิง) - จัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ - จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - จัดกิจกรรม	- การจัดทำมีกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร - การจัดทำอุปกรณ์ที่เหมาะสม - ความทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับ อปต.เวียงหัว ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ และพึง ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติ	- จัดทำประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี - จัดทำแนวทางการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม - จัดทำข้อบังคับ อปต.เวียง หัว ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ อปต.เวียงหัว	- จัดทำและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ และข้อบังคับ อปต.เวียงหัว ว่าด้วย จรรยาข้าราชการ อปต.เวียงหัว ให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ	- ควรจัดให้มีกิจกรรม ตามประกาศประมวล จริยธรรมอย่างน้อย ๓ กิจกรรมต่อปี
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบ หมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพ ของตนเองได้อย่างเต็มที่	- จัดทำคำสั่งการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู อปต. และ พนักงานจ้าง	- ดำเนินการจัดทำคำสั่งการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อปต. และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อปต.เวียงหัว	- ควรมอบหมายงาน ให้ถูกต้อง และตรงตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง หากมีตำแหน่ง ว่างควรพิจารณา มอบหมายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ แก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.๑ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการ ทุจริต	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการ ทุจริต	- แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และมีผลการดำเนินงาน ตามแผนโดยสรุปรายงานผล	- ควรประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรรับทราบและ ยึดถือเป็นแนวทางการ ปฏิบัติ และจัดให้มี กิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ ป้องกันการทุจริตอย่าง ต่อเนื่อง
๕.๒ โครงการธรรมสัญญา	๒.๑ เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมให้ ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ๒.๒ เพื่อสร้างความโปร่งใสใน การปฏิบัติหน้าที่ของ คณะ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ได้ ปฏิบัติงานให้มีคุณธรรมและความ โปร่งใส	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อย กว่า ๘๐% - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึง พอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- ดำเนินการจัดโครงการธรรมสัญญาทุกวันพระ ตลอดเวลา ๓ เดือน ช่วงเช้าพรพราษา โดยมีคณะ ผู้บริหาร,สมาชิกสภา,พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง,ชมรมกำนันผู้ใหญ่หมู่บ้านและ ประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรม	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ ช่วยส่งเสริมความรู้ใน องค์ความรู้ใหม่ๆและ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

หมายเหตุ : ไม่ใช้งบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนายังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การวางคนให้เหมาะสมกับงานเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรทำให้มีการรักษาราชการแทนในตำแหน่งนั้นๆ และทำให้บุคลากรที่รักษาราชการแทนมีงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานล่าช้า

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มี ความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ จัดคนให้ตรงกับตำแหน่ง วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น การสรรหาบุคลากรมาแทนในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพ

๒.๑ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน



(นางสาวจรรยารักษ์ เสธิปา)

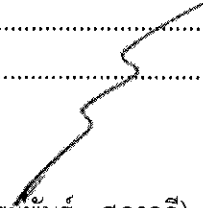
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายประพันธ์ สุภาวดี)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(ลงชื่อ)



(นายสุปรัชชา วันเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายทอง ตาสาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. อบต.เวียงห้า โทร ๐๕๓-๗๒๑๐๒๒

ที่ ขร ๘๐๙๐๑/๒๕๖

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายก อบต.เวียงห้า

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอสรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

๓. ข้อข้อกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๓.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวจรรยาธิษัต์ เสธิปา)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายประพันธ์ สุภาวดี)

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางกมลศรี สวงนกิจรุ่งนภา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายสุปรีชา วันเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการพิจารณา/คำสั่ง

เห็นชอบ/ลงนามแล้ว/ดำเนินการต่อไป

ไม่เห็นชอบเนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายทนง ตาสาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้งข้าราชการ (ราย)	สรรหาพนักงานจ้าง (ราย)	โอนย้ายออก (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-	-
มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-
เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๖	-	-	-	๒	-	-	-	๒
กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-

ปัญหาและอุปสรรค

- การขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสศ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและวิชาชีพการ ยิงล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงาน อีกทั้งบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งขาดแคลน ผู้สอบแข่งขันผ่านน้อย เช่น ตำแหน่งนิติกร นักวิชาการพัสดุ และวิศวกรโยธา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณสุขท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปผู้ปฏิบัติงานและอัตราว่างของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อำเภอ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง หลังจาก เพิ่ม/ยุบ (อัตรา)	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร			พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ			ลูกจ้าง		พนักงานครู			พนักงานจ้าง				
					บริหารท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ประจำ	ว่าง	ว่าง	ว่าง	ประเภทภารกิจ		ว่าง	ว่าง
					คนครอง (คน)	ว่าง	คนครอง (คน)	ว่าง	คนครอง (คน)	ว่าง	คนครอง (คน)	ว่าง					คนครอง (คน)	ว่าง		
1	พาน	35	25	10	2	3	1	-	7	4	6	1	-	1	-	5	1	1	3	
	รวมทั้งสิ้น	35	25	10	2	3	1	-	7	4	6	1	-	1	-	5	1	1	3	

(ลงชื่อ)



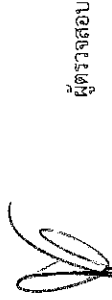
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสังกรรชารักษ์ เสดิษา)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

รักษาราชการแทนนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นายสุปรีชา วันเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายทอง ตาสาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว

ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี
 องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
 รายละเอียดการฝึกอบรมให้ความรู้รายตำแหน่งตามสายงานประจำปี ๒๕๖๖
 มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑๗ คน เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔

ที่	ชื่อผู้รับการฝึกอบรม	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรม	สถานที่	วุฒิที่ได้รับ	ระยะเวลา
๑	นางสาวพรพรรณ จันทร์ตาธรรม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร กระบวนการดำเนินงานด้านคดีปกครอง คดีทุจริต และประพฤติมิชอบ และคดีอาญาของหน่วยงานของรัฐในศาลปกครอง ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ฯ ๒. โครงการหลักสูตร"แนวทางการตรวจสอบการเงิน การตรวจสอบการงบประมาณ การเงิน การคลัง และการเบิกจ่ายผ่านระบบ KTB Corporate Online พร้อมทั้งขอตรวจพบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"	๑. ณ โรงแรมเอ็ม บูทีค รี สอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ๒. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ประกาศนียบัตร วุฒิบัตร	๔-๘ กันยายน ๒๕๖๖ ๓๑ ก.ค - ๒ ส.ค ๒๕๖๖
๒	นายอดุลย์ ยอดทองคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกระบวนการดำเนินงานด้านคดีปกครอง คดีทุจริตและประพฤติมิชอบ และคดีอาญาของหน่วยงานของรัฐในศาลปกครอง ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ฯ	ณ โรงแรมเอ็ม บูทีค รี สอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	ประกาศนียบัตร	๔-๘ กันยายน ๒๕๖๖

๓	นางกมลศรี สวงนิกิจรุ่งนภา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกระบวนการดำเนินงานตามมติปกครอง คดีทุจริตและประพฤติมิชอบ และคดีอาญาของหน่วยงานของรัฐ ในศาลปกครอง ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ฯ	ณ โรงแรมเอ็ม บูทีค รี สอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	ประกาศนียบัตร	๔-๘ กันยายน ๒๕๖๖
๔	นางสาวจรรยาภัทร์ เสธิปา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒.โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรูปแบบเจ้าพนักงานประมาณ(ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ณ โรงแรมเอ็ม บูทีค รี สอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	ประกาศนียบัตร	๓๐-มิ.ย.-๖๖
๕	นายเทิดศักดิ์ วิชัยคำ	นายช่างโยธาชำนาญงาน	อบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) ตาม ว ๑๕๕ ฯ	ณ โรงแรมเอ็ม บูทีค รี สอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	ประกาศนียบัตร	๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
๖	นายวิรัตน์ หน่อแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	อบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) ตาม ว ๑๕๕ ฯ	ณ โรงแรมเอ็ม บูทีค รี สอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	ประกาศนียบัตร	๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๗	นางสาวกานต์ธิดา ขาวสะอาด	นักวิชาการเงินชำนาญการ	อบรมยกระดับ LPA	ณ โรงแรมเอ็ม บุทีศรี รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-	๒๖-พ.ค.-๖๖
๘	นายพันธ์ ใจไธงลำ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	อบรมยกระดับ LPA	ณ โรงแรมเอ็ม บุทีศรี รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-	๒๖-พ.ค.-๖๖
๙	นางสาวนิลฉร่า ถาคำ	นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ	อบรมยกระดับ LPA	ณ โรงแรมเอ็ม บุทีศรี รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-	๒๖-พ.ค.-๖๖
๑๐	นางสาวเยาวเรศ คำพร	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	อบรมยกระดับ LPA	ณ โรงแรมเอ็ม บุทีศรี รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-	๒๖-พ.ค.-๖๖
๑๑	นายจิรายุทธ ฮ่อธวัช	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง	ณ โรงแรมวังคำ จ.เชียงราย	-	๓ - ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๑๒	จำเอกอุตร บุญเรือง	เจ้าพนักงานป้องกัน	อบรมหลักสูตรผู้บริหารการแพทย์ฉุกเฉินฯ	อบรมออนไลน์	ประกาศนียบัตร	๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
๑๓	นายสุปรีชา วันเงิน	ปลัด อบต.	อบรมหลักสูตร STRONG	ณ โรงแรมเอ็ม บุทีศรี รีสอร์ท อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	-	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
๑๔	นางสาวปาริชาติ แสนใจวงศ์	เจ้าพนักงานการเงินฯ	อบรมหลักสูตร เจาะลึกจัดเก็บภาษีฯ	ณ โรงแรมเชียงใหม่มูลค่า จ.เชียงใหม่	ประกาศนียบัตร	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๕	นายอรุณพล วงศ์จุมปู	นักป้องกันฯ	อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติการฉุกเฉินฯ	ณ โรงพยาบาลแม่สรวย จ.เชียงราย	-	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖