



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน

อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

## รายงานผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. การวางแผนกำลังคน - แผนอัตรากำลัง	- เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ นำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ อบต.ศรีฐาน	บรรจุ แต่งตั้งได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง	1. การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ- การ พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นต้น	
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ตามแผนอัตรากำลัง	สรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล - สรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายบริหาร/อำนวยการ - สรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล สายปฏิบัติ - สรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล - มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายอำนวยการ 1 ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายอำนวยการ 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - มีประชาสัมพันธ์ รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 1 ตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ																				
			<p>2. มีแนวทางการการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล</p> <p>3. สรรหาอัตรากำลังตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต.อย่างชัดเจน</p> <p>3. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการสอบคัดเลือกและแต่งตั้ง พนักงานจ้างทั่วไป 2 ตำแหน่ง คือ พนักงานขับรถน้ำ และผู้ดูแลเด็ก</li> </ul>																					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู/เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/เลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ระดับความสำเร็จในการทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	<p>1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู/เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/เลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1/2565 ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 1070 1924 1367"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานครู อบต. (คน)</th> <th>ลูกจ้างประจำ (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>9</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู อบต. (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	9	6	1	10	ระดับดีมาก	2	-	-	5	ระดับดี	-	-	-	-	
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู อบต. (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																				
ระดับดีเด่น	9	6	1	10																				
ระดับดีมาก	2	-	-	5																				
ระดับดี	-	-	-	-																				

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ																				
			<p>ครั้งที่ 2/2565 ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1294 384 1924 683"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานครู อบต. (คน)</th> <th>ลูกจ้างประจำ (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>11</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาผลงาน และเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู อบต. (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	11	6	1	15	ระดับดีมาก	-	-	1	-	ระดับดี	-	-	-	-	
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู อบต. (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																				
ระดับดีเด่น	11	6	1	15																				
ระดับดีมาก	-	-	1	-																				
ระดับดี	-	-	-	-																				
4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอบังคับ อบต. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำประกาศ และขอบังคับ ให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>- แจงในที่ประชุมประจำเดือน</p> <p>- พนักงานของ อบต.ศรีฐาน ไม่มีพฤติกรรมทำผิดวินัยข้าราชการ</p>																					

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
5. การสรรหาคนดี คนเก่ง	เพื่อพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับพิจารณาคนดีคนเก่ง	-ปีละ 2 ครั้ง โดยมีพนักงานส่วนตำบล ของ อบต.ศรีฐาน ได้รับรางวัลจำนวน 2 ราย	
6. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การ พัฒนา ความรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2564-2566 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ - พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงาน จำนวน 14 ราย	
7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - มีพนักงานพนักงานครู อบต.ศรีฐาน ได้รับการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษจำนวน 1 ราย	
8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตดีขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานดี	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		ขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีกิจกรรม 5 ส. เดือนละ 1 ครั้ง</li> <li>- จัดกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ</li> </ul>	

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การประกาศรับสมัคร โอน ย้ายหรือสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งควรมีการเตรียมคนที่มีความเหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งต่างๆ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งควรจะต้องมีการเข้ารับการอบรมพัฒนา และควรเน้นในเรื่องของการปฏิบัติ
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ยังไม่ได้รับการบรรจุ/โอน (ย้าย) ผู้มาดำรงตำแหน่งสายอำนวยการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และตำแหน่งสายปฏิบัติที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ/โอน ผู้มาดำรงตำแหน่ง คือ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ทำให้ขาดอัตรากำลังที่สำคัญ และทำให้บุคลากรตำแหน่งอื่น ต้องปฏิบัติหน้าที่แทน
- การพัฒนาบุคลากร สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- กรณียังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ให้พิจารณาจัดสรรหา/แบ่งงานตามเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในกรณีที่มีการย้ายบุคลากรหรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
- ในระหว่างรอให้ศึกษาระเบียบ กฎหมาย ควบคู่กันไปด้วย การพัฒนาบุคลากรควรมีการดำเนินการให้หลากหลาย
- บุคลากรควรมีความสามารถในการทำงานหลายด้านเพื่อสามารถทดแทนในตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
- ควรมีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่จำเป็นที่จะต้องให้มีไว้ให้ชัดเจน
- ความรู้ที่บุคลากรจำเป็นควรมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1. สิ่งที่ต้องรู้ 2. สิ่งที่ควรรู้ 3. สิ่งที่น่าจะรู้

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน