

แบบรายงานผล
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนยาง
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๕ องค์การบริการส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
ส่วนที่ ๑ ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล.

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ 2565	ตัวชี้วัด
๑. ด้านการวางแผน กำลังคน	จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ ใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล	เพื่อปรับปรุง โครงสร้าง องค์การ บริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตาม ประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล (แก้ไข เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ เหมาะสมกับ ลักษณะ การบริหาร อำนาจ หน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น	ดำเนินการจัดทำ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ฉบับ ปรับปรุงครั้งที่ ๒โดย <u>กำหนดตำแหน่งเพิ่ม</u> ๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง ๑ อัตรา ๒.พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา จำนวน ๑ อัตรา ปรับลด ๑.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	แผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒
๒.ด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร	๒.๑ ดำเนินการ บรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากรในตำแหน่ง ว่าง	ดำเนินการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล และพนักงาน จ้างในตำแหน่งว่าง	๑.บรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนิติกร ปฏิบัติการ ๒.บรรจุแต่งตั้ง พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565	ตัวชี้วัด
<p>๓. ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามแบบที่กำหนด</p>	<p>๑.ดำเนินการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้น รอบการประเมิน และประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานทุกคน ทราบ</p> <p>๒.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามปฏิทินการประเมิน - ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมหลัก ธรรมมาภิบาล และ การรักษาวินัย</p>	<p>๔.๑ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนต าบล ตอนยางว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อให้ให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับ อบต. ตอนยาง ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับ อบต. ตอนยาง ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ประกาศประชาสัมพันธ์</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด
	๔.๒ การแบ่งงาน การบริหารงานและ มอบหมายการ ปฏิบัติ หน้าที่ของ ส่วนราชการ ภายใน องค์การบริหารส่วน ตำบลตอนยาง	เพื่อให้การมอบ หมายงานอย่างเป็น ธรรม และการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ได้บังคับ บัญชา ให้ ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของ พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	คำสั่งการแบ่งงาน การ บริหารงาน และ มอบหมาย การปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนราชการ ภายในองค์การ บริหาร ส่วนตำบลตอนยาง
	๔.๓ แผนการเสริม สร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตาม แผน การเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้อง กันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ	มีการดำเนินการตาม แผนโดยสรุปรายงาน ผลการดำเนินการ ส่ง เสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการ ทุจริต คอร์รัปชั่น	แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕
๕.ด้านการสรรหา	๕.๑ ดำเนินการ สรรหา พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้างใน ตำแหน่งว่าง	ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ใน ตำแหน่งว่าง ให้ทัน ต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรา กำลังที่ ลาออกหรือ โอนย้าย	๑.ดำเนินการ ประ กาศสรรหา พนักงาน ส่วนตำบล ในตำแหน่ง ที่ว่าง - ตำแหน่ง นิติกร - ตำแหน่งนักวิชา การตรวจสอบภายใน ๒. ดำเนินการแจ้ง กรมส่งเสริมการปก ครองท้องถิ่นดำเนิน การสรรหา ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล สายบริหารว่าง	๑. เอกสารประช สัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วน ตำบล ๒. หนังสือรายงานตำ แหน่งสายงานผู้บริหาร ว่าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนดนโยบายกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มพูนความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนด นโยบายกลยุทธ์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากรฯ	แผนพัฒนา บุคลากร
	๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ส่งบุคลากรเข้ารับ การ อบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	การเข้ารับการ อบรม ของ บุคลากรใน สังกัด ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕
	๖.๓ สร้างบทเรียน ความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบล ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ Elearning ในวิชา ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ความสามารถ ของ บุคลากรใน การปฏิบัติงาน
	๖ .๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้จักชะ และสมรรถนะ	หน่วยงานมีการ ประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน	ประเมินผลบุคลากร ก่อนเข้ารับการอบรม และหลัง อบรม	รายงานผลการ เข้ารับ การอบรม ของ บุคลากร
	๖.๕ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม	- มอบหมายหน้าที่ การทำงานให้กับ บุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่ง และมอบหมายหน้าที่ ในการดำเนิน กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	คำสั่งการแบ่งงาน การบริหารงาน และมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ ของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ดอนยาง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด
๗. ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	หน่วยงานมีการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	- บันทึกประชาสัมพันธ์ - ประชุมพนักงานประจำเดือน
	๗.๒ ดำเนินการ บันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	เพื่อให้ประวัติการรับราชการ ของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน เป็นปัจจุบัน และถูกต้อง สามารถใช้ประกอบการคำนวณอายุราชการและบำเหน็จบำนาญ	การลงข้อมูลในระบบสารสนเทศบุคลากร	ระบบ สารสนเทศบุคลากรท้องถิ่น
	๗.๓ การประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ประจำปี	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ พิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	แบบประเมินผล การปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง
	๗.๔ การพิจารณาความดีความชอบของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี	เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็น ธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ให้เป็นไป ตามผลการประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบลตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการ ประชุมดังกล่าว	แบบการเลื่อน ขั้นของพนักงาน ส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด
	๗.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการสรรหาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในสายบริหาร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	อนุญาตให้พนักงาน ส่วนตำบลเข้ารับการ สรรหา เพื่อเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นใน สายบริหาร ซึ่งกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นเป็น หน่วยงานใน การสรรหา	การเข้ารับการ สรรหาของ พนักงานส่วน ตำบล
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อม การ ทำงาน ด้าน ความ ปลอดภัยใน การ ทำงาน ด้าน การมีส่วนร่วม ร่วมใน การทำงาน	เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานมี สภาพแวดล้อม การทำงาน ที่ดี อำนวยความสะดวก ให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. มีการจัดอุปกรณ์ ขึ้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน อย่างครบ ถ้วน ๒.จัดให้มีตู้ปฐม พยาบาล ๔.จัดกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- รายงานผลการ ดำเนินโครงการ - วัสดุอุปกรณ์ใน การ ปฏิบัติงาน - ตู้ปฐมพยาบาล - การเข้าร่วม กิจกรรม สาธารณะ ประโยชน์

ส่วนที่ ๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ จัดจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่ทำให้การดำเนินงานตาม นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและขาดความต่อเนื่อง ทำให้กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่สามารถดำเนินการได้ตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในเรื่องของงบประมาณ
๒. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัด โครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึง การเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ

๒. การพัฒนาบุคลากรจะต้องส่งเสริม และสร้างความตระหนักให้บุคลากร ในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง จึงจะทำให้เกิดการร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาทุกรูปแบบและส่งผล ให้การ พัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

๓. การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย และ ให้ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วม ของบุคลากรภายในหน่วยงานจึงจะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง

๔. ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามา ประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนา บุคลากรให้ได้ รวมถึง จะต้องมีการปรับรูปแบบในการพัฒนา บุคลากรให้มีความทันสมัย สอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญ จะต้อง มีระบบการติดตามประเมินผล ที่เป็นรูปธรรม
