



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย

อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

รายงานผลการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาการดำเนินงาน
ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง) ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง) ๔. เตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ร้องขอใช้บัญชีจาก กสอ. ๒. การประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานเทศบาลเพื่อมาดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และการประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่ง ๔ .การเรียกใช้บัญชีพนักงานจ้างจากการสรรหาพนักงานจ้าง	๑. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามสายงาน ที่ว่าง โดยการสรรหาคณดี และคนเก่งมาปฏิบัติงาน ๒. การสรรหาพนักงานจ้างไม่มีการร้องเรียน ร้องการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาการดำเนินงาน
ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง รอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ปีละ ๒ ครั้ง ตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี, การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจการต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรของ พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่ง ทุกอัตรา ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
	การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมภายนอกองค์กร	ดำเนินการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากการอบรมฯ	๕๖๐,๐๐๐	๒๓๙,๘๙๐.๕๗	๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
	โครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร	จัดอบรมเนื้อหา พรบ.จัดตั้ง อบต./พรบ.บริหารงานบุคคล/วินัยพนักงานส่วนตำบล การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข	๕๐,๐๐๐	๔๔,๔๓๘	๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของนายก รองนายก เลขานุการ นายก สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ดำเนินการจัดโครงการอบรมฯ โดยมี เนื้อหาการฝึกสมาธิ การเดินจงกลม ฟังการบรรยายธรรมะและอบรม ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณ ข้าราชการ	๑๐๐,๐๐๐	๙๙,๑๗๕	๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
	บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรม ประกาศเจตนารม “เรื่อง สุจริต โปร่งใส นวัตกรรมเสียสละ” และ “งดให้ งดรับของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่”	ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร ในการ สร้างความผูกพันภายในองค์กรเพื่อ เป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการสร้าง โปร่งใสในองค์กรโดยการประกาศ เจตนารม “เรื่อง สุจริต โปร่งใส นวัตกรรมเสียสละ” และ “งดให้ งดรับ ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่”	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายางาน(๕ส)	สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม แก่การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว จากการจัดกิจกรรม ๕ ส	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
	จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม เช่น จิตอาสา กีฬาสัมพันธ์ของบุคลากร ฯลฯ	-การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ใน องค์กร เสริมสร้างความผูกพันและความสามัคคีที่เกิดขึ้นในองค์กร - พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างเข้ารับการตรวจสุขภาพได้รับ ทราบถึงปัญหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลา	บรรจุ/แต่งตั้ง	ให้ออน	รับโอน	ลาออก	เกษียณอายุราชการ	เข้ารับการอบรม
๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	-	๒	๓	-	-	๑๕

ข้อมูลสถิติจำนวนกำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๔
พนักงานจ้าง	๒๖

พนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครอง
นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒

พนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครอง
นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑
นักบริหารงานการคลัง	๑	๑
นักบริหารงานช่าง	๑	๑
นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	-

พนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครองตำแหน่ง	ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	นักวิชาการศึกษา	๑	๑
นิติกร	๑	-	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑			

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครองตำแหน่ง
ครู	๒	๑

พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
นายช่างโยธา	๑	๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง	กรอบอัตราตำแหน่ง	จำนวนคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑
คนงาน	๓	๓
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓
ยาม	๑	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑
พนักงานจดมาตรน้ำประปา	๑	๑

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะ (PA) และการปฏิบัติการเขียนแผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ Active Learning การบันทึกคลิปวิดีโอสภาพปัญหาที่มาและแรงบันดาลใจ การเขียนรายงานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และวิธีการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบDPA สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางศึกษาศาสตร์ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ คน
๒. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้า ตามปณิธานศาสตราจารย์ ดร. สมเด็จพระเจ้าฟ้า กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกัน ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๕๖๖ รุ่นที่ ๑	๑ คน
๓. โครงการอบรมหลักสูตร “การบันทึกบัญชี การรับโอนทรัพย์สิน การคำนวณค่าเสื่อมประจำปี การตรวจสอบและจัดทำงบประจำเดือนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจกรรมประปา และรพ.สต. เพื่อเตรียมความพร้อมในการปิดงบการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ด้วยโปรแกรม Excel อัตโนมัติ” รุ่นที่ ๓	๑ คน
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานแผนที่ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ ๓๙	๒ คน
๕. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพท้องถิ่นหลักสูตรวิชาการเรื่อง “การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และการบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ระยะที่ ๔	๒ คน
๖. โครงการอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๘	๒ คน
๗. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๔	๑ คน
๘. โครงการอบรมหลักสูตร “ปัญหาการทุจริตการรับจ่ายเงินในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (KTB) แนวทางการป้องกันการทุจริตและเทคนิคเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาการถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”โครงการอบรมหลักสูตร “ปัญหาการทุจริตการรับจ่ายเงินในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (KTB) แนวทางการป้องกันการทุจริตและเทคนิคเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาการถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	๑ คน
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “กลยุทธ์การพัฒนางานบุคคล” รุ่นที่ ๔	๑ คน
๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลระบบการจัดการค่าน้ำประปา สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Prapa Go รุ่นที่ ๓	๓ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “การกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งสายบริหารและสายอำนวยการ สิทธิประโยชน์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและเทคนิคการทำหน้าที่ในคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุใหม่”	๑ คน
๑๒. โครงการฝึกอบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕	๑ คน
๑๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒	๑ คน
๑๔. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนายก รองนายก เลขานุการนายก สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนายก รองนายก เลขานุการนายก สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๖๐ คน
๑๗. โครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานองค์กร	๕๕ คน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน ต้องประสานงานติดต่อกับหน่วยงานภายในที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูลทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. การโยกย้าย/สับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการและไม่มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และทำให้การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการอบรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ระบบ zoom ระบบ Line YouTube และช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
๓. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ