



รายงานผลการบริหารและพัฒนาศูนย์บริการบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
LaoTangKham Subdistrict Administrative Organization



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

๑. สรุปการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประเด็นนโยบาย/การพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจตามปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ห้วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ปรับปรุงตำแหน่งจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงานเป็น นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่งคือ ๑.ผู้ช่วยวิศวกรโยธา สังกัดกองช่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๑.๒ รายงานตำแหน่งว่างจากการโอนย้ายหรือลาออกของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างกรณีพนักงานส่วนตำบลโอนย้าย ในตำแหน่งเจ้าพนักงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย	-ดำเนินการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง -ประกาศรับสมัครเพื่อคัดเลือกและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	-แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างจำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๑.๕ จัดทำและดำเนินการตามแผนหรือสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทำการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา คือ รับโอนย้ายนักวิชาการเงินชำนาญการ มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการ -ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างจำนวน ๒ ตำแหน่ง -รายงาน ก.อบต.เพื่อขอความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนพิจารณาบุคคล เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในสายงานของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน (การประเมินผลงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๒.๕ การดำเนินประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบ้ำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรได้ทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๓.๓ จัดให้ในการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุมการกลับติดตามและดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบ	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและทุจริตประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีการดำเนินการ รวมแผนโดยสรุปรายงานการดำเนินการแผนส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
๕.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	๕.๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบันทึกข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตามตำแหน่งและสายงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระบบ LHR ระบบ สปสช. เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๖.นโยบายการสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร	๖.๑ จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการจัดหาวัสดุ สำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของ พนักงานในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของพนักงานและสังกัดที่สะท้อน ภาพการทำงานขององค์กรและ เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงานตลอดจนเป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ	มีการกระทำกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning Day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
	๖.๓ จัดให้มีการประชุมพนักงาน จัด ให้มีการประชุมพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นระยะที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและความ คิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคใน การทำงาน	๑.จัดให้มีการประชุมระดับหัวหน้าส่วนราชการ เป็นระยะๆ ตามห่วงความสำคัญของงาน ๒.จัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างเป็นประจำทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๗.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	<p>๑.องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำมีการประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงานนโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์คู่มือการปฏิบัติงานรวมถึงการรับเรื่องร้องเรียนการบริการออนไลน์ในการให้บริการประชาชน ข่าวสารผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างต่อเนื่องใน ๓ ช่องทางดังนี้</p> <p>๑.๑ (เว็บไซต์ https://www.laotangkham.go.th/ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ</p> <p>๑.๒ เพจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ) https://www.facebook.com/LaotangkamSAO_๑.๓ ช่อง youtube ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ https://youtu.be/uLtTHawcOAE</p> <p>๒.องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำมี Application LINE ในกลุ่มของพนักงานเพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนระเบียบ หนังสือสั่งการให้ข้าราชการพนักงานในสังกัดทราบเพื่อถือปฏิบัติรวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับฝึกอบรมด้านสารสนเทศ</p>	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	
๔.ด้านสวัสดิการ	<p>๑.ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลพนักงานสร้างที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในรอบการ ประเมิน ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. ส่งเสริมปัจจัยในหน่วยงานให้น่าอยู่เช่นเก้าอี้ให้ เหมาะสมอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ครบถ้วนแสงสว่างเพียงพอสถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย</p>	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความ ผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส			

๒. สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	ผู้บริหารท้องถิ่น	๒	๑	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๗	๕	๒
๓	วิชาการ	๑๐	๘	๒
๔	ทั่วไป	๓	๒	๑
๕	สายงานการสอน	๖	๕	๑

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง.....ตำแหน่ง	-	
๒. รับโอน		
๒.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
๒.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
๓. ให้อโอน		
๓.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
๓.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
๓.๓ ครู วิทยฐานะชำนาญการ	๑	
๔. เกษียณอายุราชการ ตำแหน่ง	-	
รวม	๕	

๓. สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด(ราย)	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม(ราย)	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๐๐
๒	พนักงานครู	๕	๕	๑๐๐
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๕	๑๕	๖๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๘	๑๐๐
รวม		๕๒	๔๒	๘๐

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ เห็นได้ว่าการดำเนินงานครบตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้เป็นอย่างดีทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. เกิดการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่เป็นการมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความพึงพอใจ เกิดการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสอบทานงานเนื่องจากบุคลากรยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเนื้องานนั้นๆ
๒. การปรับลดงบประมาณด้านการฝึกอบรมเพื่อโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ ตามนโยบายใหม่การปรับเปลี่ยนแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์กร เนื่องจากมีการโอนย้ายจึงทำให้ต้องเปลี่ยนให้บุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่โดยตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมแทนตำแหน่งที่เคยกำหนดไว้เดิม

ข้อสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขการดำเนินงาน

ควรมีการกำหนดจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของท้องถิ่นด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดให้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นสัดส่วนเท่าใดของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการนำงบประมาณไปดำเนินการตามนโยบายสาธารณะ โดยไม่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร

ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป