



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|---------------------------------------|--|---|---|
| <p>๑.ด้านการวางแผนกำลังคน</p> | <p>๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน</p> | <p>-การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p> | <p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร ซึ่งอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p> <p>-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p> |
| <p>๒.ด้านการสรรหาคัดคนเก่ง</p> | <p>๒.จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง ที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> | <p>-ระดับความสำเร็จของการสรรหา</p> | <p>-ดำเนินการสรรหาโดยการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล ตามตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>-ดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามตำแหน่งที่ว่างลง</p> |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|---|
| <p>๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> | <p>๑. การรับสมัครคัดเลือกสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร LHR (ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ) เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> | <p>-ระดับความสำเร็จการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>-แต่งตั้งด้วยความโปร่งใสและเที่ยงธรรม</p> <p>-ระดับความครบถ้วนถูกต้อง สมบูรณ์ของฐานข้อมูล ๑๐๐%</p> | <p>-ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล และการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ตามตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>-ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ</p> <p>-คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลอย่างโปร่งใสและเที่ยงธรรม</p> <p>-ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร LHR (ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ) เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน ๑๐๐% ของฐานข้อมูล</p> |
| <p>๔.ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> | <p>๑.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> | <p>-ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> | <p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|--|
| | <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> | <p>-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีจิตสำนึกตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> | <p>-ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p> |
| <p>๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>ความโปร่งใสและความเที่ยงธรรม</p> | <p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|---------------------------------------|---|
| <p>๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> | <p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> | <p>ระดับความ</p> | <p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> |
| <p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> | <p>๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> | <p>ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p> | <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนดและใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแนวทางดังกล่าวให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง</p> |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|----------------------------|--|---------------------------------------|--|
| | ๒. มีการส่งเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ผลสัมฤทธิ์ของการเลื่อนระดับตำแหน่ง | -มีการดำเนินการขอกำหนดฝ่าย หัวหน้าฝ่าย และพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง |
| ๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี | -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือจิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว |

๒. สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น

๒.๑ อัตรากำลังรับบุคลากรเข้ารับราชการ ๓ คน

๒.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๑๔ คน

๓. ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงบ่อยครั้งเนื่องจากอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานของส่วนราชการที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนหลายขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนทำให้เกิดความยุ่งยากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจงานที่ยังขาดบุคลากรในการรองรับภารกิจงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จึงไม่ได้รับการพัฒนา

๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับการเลื่อนระดับมีขั้นตอนที่ยังยากซับซ้อนการดำเนินการในการเลื่อนระดับ ของสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ระยะเวลาดำเนินการประเมินการเลื่อนใช้ระยะเวลานาน และมีความยุ่งยากและใช้เอกสารมากมายในการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังควรดำเนินการให้ครอบคลุมทุกภารกิจของงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมถ่ายทอดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งแต่ละประเภท

๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ครอบคลุมทุกภารกิจของงานของแต่ละส่วนราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร ควรจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการอบรมของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และครอบคลุมความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับการเลื่อนระดับควรจัดทำเป็นคู่มือการเลื่อนของสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น จากระดับต้น เป็นระดับกลาง เพื่อให้การจัดเตรียมเอกสารของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถูกต้อง ครบถ้วน ตามเกณฑ์การประเมิน