

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่  
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	การพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน การวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
	๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลโอนย้าย	- อบต.หัวไผ่ดำเนินการขอให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (กสอ.) ดังนี้ ๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
	๑.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้าย จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ (๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (๒) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๓) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	- อบต.หัวไผ่ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้สายงานตำแหน่งให้เป็นตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๒.๒ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านสายงานให้อยู่ในระบบงาน e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ e-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๓ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และสนับสนุนให้อบรมตามหลักสูตรประจำตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย ได้แก่ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑ ราย ได้แก่ นางสาววันวิสาข์ ธรรมภรณ์ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ฝึกอบรม “หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รุ่นที่ ๖” ระหว่างวันที่ ๒๘ สิงหาคม – ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕
	๒.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/จัดทำโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ราย ได้แก่ ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ๓. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. อนุมัติให้ หัวหน้าสำนักปลัด เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ วันที่ ๑๓-๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. อนุมัติให้ หัวหน้าสำนักปลัด และ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการเข้าร่วมโครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๑ – ๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๓. อนุมัติให้ หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานและนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ถอดรหัสการตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายของ อปท. ตามรูปแบบการจำแนกงบประมาณใหม่ วันที่ ๑๒-๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>๔. อนุมัติให้ นายก อบต. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๒๒-๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๕. อนุมัติให้ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมพร้อม อปท.เป็นหน่วยรับงบประมาณตรง (เงินอุดหนุนทั่วไป/เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ) กับทางสำนักงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑” วันที่ ๒๓-๒๕ กันยายน ๒๕๖๕</p>
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจมาพัฒนา

<p>๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ</p>	<p>การประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>
	<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะและแล้วเสร็จตามกำหนดไว้</p>
	<p>๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๔ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม</p>
	<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>จัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจงให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตามคำสั่ง อบต.หัวไผ่

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งอัตรากำลังที่ว่าง ยังมีอัตราตำแหน่งว่างอยู่เป็นเวลานาน เนื่องจากเป็นอัตราตำแหน่งที่ยังมิได้รับการจัดสรรตำแหน่งมาจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.)
๒. การขอโอน/ย้ายของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตราว่าง ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน
๓. การส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ส. ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือเพราะมองว่าไม่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะและผลการวิเคราะห์

๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบล อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ
๒. ปรับปรุง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน
๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ส. ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี และความมีระเบียบวินัยต่อไป