



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย
อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้ ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมิน ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจน ข้อเสนอจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำผลการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน บุคคล ภายในองค์กรต่อไป และหากได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงาน ที่ดีมี มาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัยได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)		
๑	การวางแผนอัตรากำลังคน -จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ตามแผน อัตรากำลัง ๒. มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็น ปัจจุบัน	ไม่ได้ตั้งงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร - จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ ย้าย หรือขอใช้ บัญชี สำหรับ พนักงานส่วนตำบลทั้งสาย บริหารและสายปฏิบัติ ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้าง มีการ ดำเนินการสรรหาตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ ใน ตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/ เพิ่มเติม)	ไม่ได้ตั้งงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้	๑.กำหนดผลสัมฤทธิ์และ ตัวชี้วัดของงาน ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ไม่ได้ตั้งงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)		
๔	การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย - จัดโครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรม - จัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑.ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ล่วงใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒.เจ้าหน้าที่ในองค์กร รับทราบและปฏิบัติ ตาม มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ได้ตั้งงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๕	การพัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมและให้ความสำคัญ กับการฝึกอบรม	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรม ตามหลักสูตรการพัฒนาใน สาย งานของตน ๒.จัดทำแบบสอบถามความ ต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ พัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	๔๑๗,๒๐๐	๓๘๓,๒๖๒	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๖	การพัฒนาด้านอื่น ๆ - ส่งเสริมให้มีการพัฒนา การ ลดเวลา ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้ เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการ ประชาชนได้อย่าง รวดเร็ว - ส่งเสริมให้มีการดำเนิน กิจกรรม ๕ ส.	๑.ปรับปรุงข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เป็น ปัจจุบัน ๒.ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นหรือ ซ้ำซ้อนอบต.โพธิ์สัย มีการดำเนิน กิจกรรม ๕ ส. ตาม แผนพัฒนาบุคลากรใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๖๐,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

**สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด**

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)								
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)									
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(หัวหน้าสำนักงานปลัด)								
๕	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	*(ยุบเลิก)
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	นักรการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	*ยุบเลิก
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	๑	-	-	+๑	*กำหนดเพิ่ม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)									
๓๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
๓๓	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๑	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๔๒	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
๔๓	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๕	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๖	ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๙	๕๙	๕๙	๖๐	+๒	-๑	-๑	

**ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	ด้านส่งเสริมพัฒนาบุคลากรตาม สายงาน	-	๑	๒๓	๑๒	
	รวม	-	๑	๒๓	๑๒	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สัย มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๒.๒ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรากำลัง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

๖. ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น

๖.๑ การส่งเสริมให้มีการพัฒนา การลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในทางปฏิบัติบางขั้นตอน หรือบางภาระงาน ยังไม่สามารถดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้จริง

๖.๒ การส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส. ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือเพราะมองว่าไม่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับภาระงาน

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางช่องทางการ สื่อสารต่าง ๆ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้ที่เป็น รูปธรรม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๖. การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น

๖.๑ การลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว ควรดำเนินการอย่างค่อย ๆ เป็นค่อยไปทีละขั้นตอน โดยเริ่มจากงานทั่วไปที่ทำได้ง่ายก่อน

๖.๒ การส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส. ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี และความมีระเบียบวินัย ต่อไป