



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า อำเภอพาน จังหวัดเชียงใหม่

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง หัวมีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเวียงหัวให้เหมาะสม</li> <li>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง หัวสามารถวางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงหัว เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเวียงหัวในการ วิเคราะห์อัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการ</li> <li>- เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์การระบบงานและกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงหัว</li> <li>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓</li> <li>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</li> <li>- มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลในแต่ละส่วน ราชการอย่างชัดเจนเป็น แนวทางในการดำเนินงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล</b></p>	<p>- การสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>- โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>- การสรรหาในตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป</p>	<p>- การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง</p> <p>๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ตามคำสั่งที่ ๑๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีปฏิบัติงาน ตามคำสั่งที่ ๑๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ ตามคำสั่งที่ ๒๙๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใสมีความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p>นโยบายการพัฒนาบุคลากร ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</b></p>	<p>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า</p> <p>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติ ราชการ</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการถ่ายทอดความรู้</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ</p>	<p>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>- เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด</p>	<p>การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>-พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า</p>	
<p>นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>การจัดกิจกรรม ๕ ส</b></p>	<p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน</p>	<p>- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>- สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>- สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด</p>	<p>- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ</p> <p>- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล (ครั้งที่ ๑) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>
<p>นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน การจัดทำประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ตำบล</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรยึดหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว</p>	<p>- จัดทำประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัว ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ</p>

**ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล**

จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงหัวัว ทั้งหมด ๓๔ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕	หมายเหตุ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑		<b>กองช่าง</b>		
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	
<b>สำนักปลัด</b>			นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
นิติกร ปก./ชก.	๑	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	ว่าง	คนงาน	๑	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑				
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑				
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑		<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>		
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	ว่าง
			(นักบริหารงานการศึกษาฯ)		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ครู (คศ.๒)	๑	
พนักงานดับเพลิง	๑		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	ว่าง ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
คนงาน	๑	ว่าง	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงาน	๑	ว่าง	คนงาน	๑	
<b>กองคลัง</b>			<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	ว่าง			
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง	๑				
			<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	

### การแต่งตั้ง / โอน(ย้าย)

การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ตามคำสั่งที่ ๑๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ตามคำสั่งที่ ๑๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ตามคำสั่งที่ ๒๕๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

### ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า พบปัญหาและอุปสรรค ดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๒) ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการทางวินัย กรณีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง บางประเด็น ยังไม่มีความชัดเจน คลุมเครือ เมื่อดำเนินการแล้ว อาจทำให้เสียหายแก่ราชการได้ ซึ่งไม่มีนิติกรผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะความรู้ ความชำนาญ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย กฎหมาย เป็นอย่างดีแล้วซึ่งหากเกิดความผิดพลาดอาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดี และอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้

### ข้อเสนอแนะ

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ควรดำเนินการสรรหาและรับโอนตำแหน่งนิติกร
- ๒) ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบราชการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีระบบข้อมูลที่ต้องเป็นปัจจุบัน สามารถจัดเก็บระเบียบ แนวทางปฏิบัติกฎหมายและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ