

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแลง ได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	-อบต.บ้านแลง มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา ได้ดำเนินการตามแผนและมีอัตราว่าง ๓ อัตรา ดังนี้ ๑.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) ๑ อัตรา ๒.พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา ๓.พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู (คศ.๒) ๑ อัตรา
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) , พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ และพนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู (คศ.๒) อยู่ในระหว่างประกาศรับโอนย้าย ตามประกาศ อบต.บ้านแลง เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑.๔ การคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเห็นเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>- ยังไม่มีการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อบรม.บ้านแลง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม.และพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้</p> <p>(๑)หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๒)หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓)หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร</p> <p>(๕)หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>(๖)หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>และได้พิจารณาจัดส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในรายงาน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งปีแรก มีเข้าอบรม จำนวน ๑๐ คน จากทั้งหมด ๒๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๕</p> <p>มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความก้าวหน้า ตามสายงาน ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้และจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบทางบอร์ดประชาสัมพันธ์และคำปรึกษาและมีการส่งเสริมให้พนักงาน ทุกสายงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและสอบหรือคัดเลือกในตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนดโดยการควบคุมอัตรากำลังคนได้สัมพันธ์กับ ค่างานภาระค่าใช้จ่ายและใช้การจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังคนที่ เกษียณ เพื่อให้พนักงานที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่เกิดความรู้สึกมั่นคงใน การทำงาน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน	ดำเนินการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ตามระยะเวลา ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้ แก้ไขข้อมูลและรับรองข้อมูล เดือนละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว พนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครอบครัว ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครอบครัว อบรม.</p>
	<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงานด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> -มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำกิจกรรม ๕ ส ในสำนักงาน -มีการจัดซื้ออุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เสาเครื่องถ่ายเอกสาร -สร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีชุดปฐมพยาบาล เบื้องต้น มีอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การดูแลซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์ไฟฟ้าในสำนักงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจเช็คเครื่องเบื่องตัน เพื่อความปลอดภัยของผู้ขับขี่และผู้โดยสาร
<p>๔ ด้านการใช้ประโยชน์</p>	<p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริม ควบคุม กำกับ คู่มือ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ให้เป็นเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ หากมีการกระทำผิดให้ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ดำเนินการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว พนักงานจ้าง เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและหลักคุณธรรม จริยธรรม และ ไม่มีการกระทำผิดตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่มี การร้องเรียน การไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล	- ยังไม่มีการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค

-งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมบางหลักสูตร ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน ค่าเดินทางไปราชการ

แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

-การอบรมหรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในครั้งต่อไป อาจเปลี่ยนรูปแบบในการอบรมเป็นการอบรมออนไลน์กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน หาความรู้ทางสื่อออนไลน์มากยิ่งขึ้น เพื่อประหยัดงบประมาณและหลีกเลี่ยงต่อการระบาดของโรคโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ได้

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.



ผู้รายงาน

ภูมิพัฒน์ รมย์นรินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวอรัทัย เทพรักษาถาชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.