



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก  
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

**บัญชีแนบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี**

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><b>๑. การวางแผนกำลังคน</b></p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- การกำหนดส่วนราชการ                      - เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย                      - ค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐                      - การบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังเป็นไปตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖                      มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p> <p>๒.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) สำนักปลัด อบต.</li> <li>๒) กองคลัง</li> <li>๓) กองช่าง</li> <li>๔) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕) กองการศึกษาฯ</li> <li>๖) การสวัสดิการสังคม</li> <li>๗) หน่วยตรวจสอบภายใน</li> </ol> <p>๒. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖                      มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)</p> <p>๒.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ฝ่าย</li> <li>- กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)                          เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒                          จำนวน ๑ อัตรากำลัง</li> </ul>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังที่วางไว้</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>๒. การ โอน (ย้าย บุคลากร)</b>				
๒.๑ การงโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</li> <li>- เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</li> </ul>	การโอน (ย้าย) ตามกรอบอัตรากำลัง	<p>การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑</p> <p>การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล รับโอน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา</p>	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒.๒ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</li> <li>- เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา</li> <li>๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> <li>๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา</li> <li>๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ</li> <li>๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</li> <li>๕. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย</li> </ul>	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง ปัจจุบัน ยังมีตำแหน่งที่ว่างตามแผนอยู่ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารราชการและการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เห็นควรดำเนินการ

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</li> <li>- เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	แต่งตั้งและสั่งจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ สังกัด กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นายช่างโยธา สังกัด กองช่าง ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ สังกัด กองการศึกษา ๑ อัตรา	
<b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> - การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ความสำเร็จในการดำเนินการ	- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒๕๖๕ ดำเนินการแล้วเสร็จโดยดำเนินการประเมิน ๒ ครั้ง (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) (๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๕)	ดำเนินการแล้วเสร็จตามระเบียบที่กำหนดและตามระยะเวลาในรอบการประเมิน
<b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</b> ๔.๑ ประกาศนโยบายมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง	เพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ	ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างถือปฏิบัติ -ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง	มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๔.๒ กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและทำกิจกรรมร่วมกัน	ความร่วมมือของบุคลากร	- มีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - มีกิจกรรมแสดงประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน - จัดทำเอกสารเผยแพร่การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<b>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</b> - ยกย่องพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน “ดีเด่น”	เพื่อยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน	ผลการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	-มีการจัดทำโครงการคัดเลือก บุคลากร ดีเด่น	
<b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b> ๖.๑ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาความรู้	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น	บุคลากรมาบรรจุใหม่เลยเข้าอบรมยังไม่ครบตามอัตรา
๖.๒ การเผยแพร่ความรู้ระเบียบข้อกฎหมาย	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่อย่างน้อยทุก ๓ เดือน มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้แก่บุคลากร มีเว็บไซต์ และไลด์กลุ่ม เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบ และข้อกฎหมายต่างๆ	
<b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b> - การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เอกสารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร	เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
<b>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b> ๘.๑ การสนับสนุนด้านความปลอดภัย อนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จและบุคลากรให้ความร่วมมือ	- มีการส่งเสริมสถานที่ทำงานน่าอยู่และปลอดภัย เช่น มีอุปกรณ์ดับเพลิง มีแสงสว่างที่เพียงพอ สภาพดีและสะอาด เป็นต้น	เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีกิจกรรม
๘.๒ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสัมพันธ์ บุคลากรในองค์กร	ความร่วมมือและความพึงพอใจของบุคลากร	- มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน หรือมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด	

## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

### ๑. อัตรากำลังรับคนเข้า

- การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑	อัตรา
- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๖	อัตรา
- การแต่งตั้งพนักงานจ้าง	จำนวน	๖	อัตรา

### ๒. จำนวนบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม

จำนวน	จำนวน	๑๘	อัตรา
-------	-------	----	-------

### **ปัญหาและอุปสรรค**

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๔. จากการเปลี่ยนระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจในขั้นตอนการ เลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

๑. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๒. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ
๔. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในกรณีที่มีการ ย้ายบุคลากร หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติ - การพัฒนาบุคลากรควรมีการดำเนินการให้หลากหลาย - บุคลากรควรมีความสามารถในการท างานหลายด้านเพื่อสามารถทดแทนในตำแหน่งที่ไม่มี

### **ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการวิเคราะห์ กำหนด ตำแหน่งให้ ครอบคลุม เพื่อจะได้ ไม่ต้องมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง บ่อยครั้ง