

รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย
อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๑) การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผนอัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำลังคนได้อย่างเหมาะสม	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	✓	
๒)การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖ ๘	อบต.มะรุ่ยได้ประกาศสรรหาเลือกสรร พนักงานจ้างฯ ตามประกาศ อบต. เรื่อง รับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงานงานจ้าง ลง วันที่ ๕ มิ.ย. ๖๘ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	✓	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๓)การประเมินผลการปฏิบัติงาน -ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล -ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา -ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน นพนักงานส่วนตำบล มีดังนี้ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนง.ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแร ครบทุก ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ประกาศ อบต.มะรุ่ย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลง วันที่ ๒๔ ก.ย. ๖๗ ๓. ประกาศ อบต.มะรุ่ย เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลง วันที่ ๒๔ ก.ย. ๖๗ -ไม่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	✓	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๔)การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย -มีการจัดทำประมวลจริยธรรม ของอบต.มะรุ่ย -การกำหนดหลักเกณฑ์แนวทาง หรือประกาศเพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลทุกประเภทตำแหน่งถือ ปฏิบัติร่วมกัน	อบต.มะรุ่ยได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ เพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้ ๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้ง ของการลา หรือการมาทำงานสายเพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ๒. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้ง ของการลา หรือการมาทำงานสายเพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	✓	
๕)การสรรหาคนดี คนเก่ง -การสรรหาคนดีคนเก่งผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการ และให้บริหารประ ชาชนดีเด่น	-อบต.มะรุ่ยได้จัดทำโครงการยกย่องผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมี คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามคำสั่งที่ ๕๓/๒๕๖๖๗ลว ๒๕ ม.ค. ๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	✓	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๖)การพัฒนาบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙ -แผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	- อบต.มะรุ่ย ประกาศใช้แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖ ๖-๒๕๖๙ โดย ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติ เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๖ -อบต.มะรุ่ยมีการจัดทำสื่อความรู้ของ องค์กรเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หรือ เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการเผยแพร่ให้บุคคลที่สนใจนำไป ศึกษาพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือรวม ระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ คู่มือ ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	✓	
๗)การเสริมสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงาน -งบประมาณดำเนินงาน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ปฏิบัติงานได้	๑๘๐,๐๐๐.-บาท	๑๒๐,๕๙๙.-บาท	๑ ต.ค.๖๕๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	✓	

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๑	-	
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	-	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	
๑๐	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	
๑๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๕	ครู	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
๒๐	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
๒๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๗	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองคลัง)	-	๑	๑	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)	-	๑	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	-	๑	๑	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (กองช่าง)	-	๑	๑	
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา (กองช่าง)	-	๑	๑	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กองการศึกษา)	-	๓	๒	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๔	ภารโรง (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๕	ยาม (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๖	คนงาน (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๗	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๘	คนงานผลิตน้ำประปา (กองช่าง)	-	๑	๑	
รวม			๓๘	๒๔	

ปัญหา / อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นายช่างโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายการได้ เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายอย่างเช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอน ข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยสื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน
๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน



(นางสาวกาญจนา บุตตะเขียว)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล