

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การ วางแผน กำลังคน	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้ (๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหา	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ มิ.ย. - ๑ ต.ค ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ (๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ตามต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด (๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ (๗) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่ เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ (๘) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป			

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา - มีคนครอง จำนวน ๑๖ อัตรา - ว่าง จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา - ว่าง จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา - มีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ อัตรา - มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา - ว่าง จำนวน ๒ อัตรา ปัญหา อุปสรรค ๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่สามารถดำเนินการสรรได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) อีกครั้ง ๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต่อไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัว			

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒	การสรรหา คนดีคน เก่งเพื่อ ปฏิบัติงาน ตาม ภารกิจ	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี - ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๐ ก.ค.๒๕๖๕
๓.	การบรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ได้ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการส่งประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ สนใจสามารถส่งเอกสารประกอบการพิจารณารับโอน (ย้าย) ต่อไป ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี - ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓ พ.ย.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ได้มีการสรรหาบุคลากร เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยประเมินพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ดังนี้ - การประเมินพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา - การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา - การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี - ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -		ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ – ๑ พ.ค. ๒๕๖๖

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การพัฒนา บุคลากร	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ ๒. มีการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากสถาบันการอบรมภายนอกเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๓ ราย ปัญหา อุปสรรค การจัดหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับรองกำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ในบางหลักสูตร และบางตำแหน่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะ ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๔ มิ.ย. - ๓ ส.ค. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง ๒. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าจ้างประจำให้กับลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ปัญหา อุปสรรค ๑. บุคลากรยังความความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในทางลบ ข้อเสนอแนะ ๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖ ๑ เม.ย. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณที่ ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓.	การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัยของ บุคลากรใน หน่วยงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีการจัดทำประกาศไม่รับของขวัญและของ กำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพึงปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรม สุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี - ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๗ ก.พ.๒๕๖๖
๔	การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งหัวหน้าปลัด ระดับต้น เป็น ระดับกลาง เนื่องจากมีปริมาณงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น จะต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ และมีพนักงาน ส่วนตำบลสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ สอบผ่านและได้ขึ้นบัญชีใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่างๆ ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี - ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕.	การพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็น สัดส่วน ๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น ปัญหา อุปสรรค - การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรหลังเกษียณอายุ ราชการ ข้อเสนอแนะ - ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต หลังเกษียณให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ	ไม่ได้ขอรับ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ธ.ค.๒๕๖๖ - ๓๑ ม.ค.๖๗

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ ได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๖ อัตรา

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๓	๒
๓	วิชาการ	๖	๔
๔	ทั่วไป	๘	๘
๕	พนักงานจ้าง	๑๖	๒
๖	ลูกจ้างประจำ	๑	-
รวม		๓๕	๑๖