



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทำฮิบุญ

อำเภอหล่มลึก จังหวัดเพชรบูรณ์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)					
ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปีที่สิ้นสุด)
๑	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	○	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง ๒.นักวิชาการ พัสดุ ๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตามประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อรองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้อง กับส่วน ราชการในปัจจุบัน -มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานแล้ว	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	-การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	○	-มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. สังกัดสำนักปลัด -ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๓	ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๐	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ผลดังนี้	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘																
				<table><tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานส่วน ตำบล (คน)</th><th>ลูกจ้าง ประจำ (คน)</th><th>พนักงาน จ้าง(คน)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๑๙</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑๙</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>		ระดับการประเมิน	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)	ระดับดีเด่น	๑๙	-	-	ระดับดีมาก	๑	๑	๑๙	ระดับดี	-	-	-
				ระดับการประเมิน		พนักงานส่วน ตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)													
				ระดับดีเด่น		๑๙	-	-													
ระดับดีมาก	๑	๑	๑๙																		
ระดับดี	-	-	-																		
ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘																					
<table><tr><th>ระดับการ ประเมิน</th><th>พนักงานส่วน ตำบล (คน)</th><th>ลูกจ้าง ประจำ (คน)</th><th>พนักงาน จ้าง (คน)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒๐</td><td>๑</td><td>-</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>-</td><td>-</td><td>๑๙</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	ระดับการ ประเมิน	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒๐	๑	-	ระดับดีมาก	-	-	๑๙	ระดับดี	-	-	-					
ระดับการ ประเมิน	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)																		
ระดับดีเด่น	๒๐	๑	-																		
ระดับดีมาก	-	-	๑๙																		
ระดับดี	-	-	-																		

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)					
ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปีที่สิ้นสุด)
๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผนฯให้ สอดคล้องกับความจำเป็นและความ ต้องการพัฒนาบุคลากรภายใน หน่วยงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๐	แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละ สายงานจากหน่วยงานอื่นทั้งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้ ๑.) การปฏิบัติงานด้านบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมืออาชีพและการเตรียม ความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ราชการ	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑ คน จำเอกชาญณรงค์ ยี่ภู่ศรี ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔ กันยายน ๒๕๖๘
๓	๒.) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒ คน ๑.นายกมลพันธ์ ทองดี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นายจักรพันธ์ คำศรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

๔	๓.) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ"หลักกฎหมายปกครองที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรู้กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครองและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เพื่อเสริมสร้างหลักการปฏิบัติราชการที่ดีและป้องกันความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่จากความรับผิดของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของหน่วยงานรัฐ"	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑ คน นางสาวอรณัญช์ พรหมคำ ตำแหน่ง นิติกร	๒๑ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๘
๕	๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"แนวคำวินิจฉัยศาลปกครองสูงสุดและหลักปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์"	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑ คน นายจิระวุฒิ ทุมทา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
๖	๕.) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรโครงการจัดทำงบประมาณด้วยระบบมือ การจัดทำทะเบียนรายจ่าย รายงานงบประมาณคงเหลือ งบทดลองรายไตรมาส การจัดทำทะเบียนสินทรัพย์ และไฟล์นเปรียบเทียบงบทดลองการนำเข้าระบบย้อนหลังกับงบทดลองระบบมือด้วยไฟล์น Excel อัตโนมัติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำเข้าข้อมูลย้อนหลังและแนวทางการปฏิบัติงาน ระบบ New e-LAAS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑ คน นางบุญไทย จันทรผึ้ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ	๘ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

๗	๖.) การฝึกอบรมหลักสูตรการทำ ฎีกาเบิกจ่าย ทำใบนำส่ง ใบสำคัญสรุปใบนำส่งเงิน ตลอดจนการทำงานทดลอง รายงานสถานะการเงินประจำวัน ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ หน่วยงานภายใต้สังกัด (New e- LAAS) ปีงบประมาณ๒๕๖๘	๒๓,๐๘๖	๒๓,๐๘๖	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓ คน ๑. นางอารี ราชแก้ว ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒. นายทรงกรด ผลประดิษฐ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๓. นางสาวพรรณนภา จินะสอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๘
๘.	๗.) หลักสูตรฝึกอบรม"การเตรียม ความพร้อมการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙"	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑ คน ๑. นายเอกชัย คำเมือง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

ปัญหาและอุปสรรค

๑. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เห็นควรพัฒนาพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม เป็นต้น

๒. การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานควรเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน

๓. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน

๔. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของจังหวัดอย่างเคร่งครัด

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐจะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

จักรพันธ์ คำศรี ผู้รายงาน

(นายจักรพันธ์ คำศรี)

นักทรัพยากรบุคคล