



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง
อำเภอเงา จังหวัดลำปาง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นการสรุปภาพรวมการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี เพื่อนำข้อมูลเสนอผู้บริหารรับทราบสภาพและผลการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างการปฏิบัติงานภายในและอำนาจหน้าที่ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง โครงสร้างและอัตรากำลัง การดำเนินโครงการเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินการที่ผ่านมา

รายงาน ดังกล่าวนอกจากเสนอให้ผู้บริหารรับทราบและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แล้ว ยังเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบ และเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้อีกช่องทางหนึ่ง โดยบุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งและ แต่งตั้ง จำนวน ๒ ราย ๑. นายพรม ราชเนตร ตำแหน่ง ปลัด อบต.บ้านแหง ๒. นางรัชณี ราชประโคน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	การดำเนินการรับ-การให้ออน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พฤษภาคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย ๑. นายพรม ราชเนตร ตำแหน่ง ปลัด อบต.บ้านแหง ๒. นางรัชณี ราชประโคน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	
๓	-การจัดทำประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ -การจัดทำประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ -การจัดทำประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล,พนักงานครู,พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้ง ๓ ประเภท รวมครึ่งปีแรกและ ครึ่งปีหลัง	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๔	จัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานการคำนวณ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งปีแรกเดือน มีนาคม ๒๕๖๘ ครึ่งปีหลังเดือน เมษายน ๒๕๖๘	ดำเนินการจัดทำประกาศอัตราร้อย ละของฐานการคำนวณเพื่อเลื่อน เงินเดือนของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	
๕	จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวชี้วัด ผลการประเมินการปฏิบัติงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งปีแรกเดือน มีนาคม ๒๕๖๘ ครึ่งปีหลังเดือน เมษายน ๒๕๖๘	ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในกอง/สำนัก เพื่อ ใช้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานใน รอบการประเมิน	
๖	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติและทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งปีแรกเดือน มีนาคม ๒๕๖๘ ครึ่งปีหลังเดือน เมษายน ๒๕๖๘	ดำเนินการจัดทำแบบประเมิน ตามที่ได้รับการประเมินทำข้อตกลง กับผู้ประเมินแล้วเก็บรวบรวมไว้ใช้ ทำการประเมินในแต่ละรอบ	
๗	ปรับปรุง เพิ่มข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงาน จ้าง ในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งปีแรกเดือน เมษายน ๒๕๖๘ ครึ่งปีหลังเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลการเลื่อน เงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่งเมื่อมี การดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ทันที เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน	
๘	ดำเนินการจัดทำประกาศผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (อย่างละฉบับ)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งปีแรกเดือน เมษายน ๒๕๖๘ ครึ่งปีหลังเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	จัดทำประกาศผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินรับเพื่อความ ยุติธรรมโปร่งใส และตรวจสอบ	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๙	ดำเนินการแจ้งผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล,พนักงานครู,พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (อย่างละฉบับ)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งปีแรกเดือน เมษายน ๒๕๖๘ ครึ่งปีหลังเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ กรณี พนง.จ้าง.เดือน ตุลาคมของปีนั้น	เพื่อแจ้งให้ผู้ที่ได้รับการเลื่อน เงินเดือนทราบ เป็นความลับและ โดยตรง	
๑๐	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนพฤศจิกายน ของทุกปี	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการพระราชทานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ฯ ให้แก่พนักงาน ส่วนตำบล ๓ ราย ได้แก่ ๑. นายพรม ราชเนตร ตำแหน่ง ปลัด อบต.บ้านแหง ทวีติยาภรณ์ ช้างเผือก ๒. นางบุศรินทร์ แก้วทอง ตำแหน่ง ครูชำนาญการ ทวีติยาภรณ์มงกุฎ ไทย ๓. นางสาวนุชญา สีเขียว ตำแหน่ง จพง.การคลัง ตริตาภรณ์ช้างเผือก	
๑๑	ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อ ขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนพฤศจิกายน ของทุกปี	ผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ได้ คะแนนร้อยละ ๘๙.๕๐ ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๖๐	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมี เงิน	กรอบคนครอง ตำแหน่ง	อัตรว่าง ตามปีงบประมาณ	หมายเหตุ
๑	พนักงานส่วนตำบล ๑.๑ บริหารท้องถิ่น กลาง/ต้น ๑.๒ อำนวยการท้องถิ่น ต้น-กลาง ๑.๓ วิชาการ ๑.๔ ทั่วไป	๒๑ ๑ ๓ ๑๒ ๕	๒๑ ๑ ๓ ๑๒ ๕	๑๖ ๑ ๑ ๙ ๕	๕ ๐ ๒ ๓ ๐	
๒	ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๐	๑๐	๐	
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๖	๑	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๒	๖	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ด้านการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้สรรหาด้วยวิธีการรับโอน (ย้าย) ประโยชน์เพื่อให้ได้คนที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมาพัฒนาก่อนการทำงานจุดประสงค์เพื่อลดงบประมาณในการพัฒนา การบรรจุแต่งตั้งใหม่ทำให้เสียงบประมาณในการส่งเข้ารับการฝึกอบรม และการโอน (ย้าย) ก็ประสบปัญหาไม่มีผู้ประสงค์โอน (ย้าย) มาปฏิบัติงาน

๓. ปัจจุบันบุคลากรในสังกัดยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้สมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยี ดิจิทัล เป็นต้น และที่สำคัญระเบียบ กฎหมาย ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่ ทำให้การตีความผิดจากเจตนาของผู้ร่าง การอบรมใช้งบประมาณที่มากจึงส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. สำหรับบุคลากรที่มีความต้องการเข้ารับการอบรม ควรมีการสลับสับเปลี่ยน หมุนเวียนกันเข้ารับการอบรมในแต่ละปีงบประมาณ ไม่ควรเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกันจำนวนหลายคน เพื่อให้สามารถมีงบประมาณที่ใช้ในการอบรมได้เพียงพอ

๒. ขณะที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรม ให้ศึกษาในรูปแบบอื่น เช่น Youtube Facebook เป็นต้น โดยทั่วไปจะมีผู้ที่มีความรู้ด้านนั้นๆ ไลฟ์สด หรือบันทึกวีดีโอ และอาจศึกษาตัวระเบียบ กฎหมาย ไปพลาถก่อนเพื่อเตรียมความพร้อม

๓. สำหรับตำแหน่งที่สรรหาด้วยวิธีการโอน (ย้าย) หากว่าไม่สามารถรับโอน (ย้าย) ได้ เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์ หากเห็นว่ามีควมจำเป็นเร่งด่วนก็สามารถดำเนินการสรรหาด้วยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ในตำแหน่งสายงานบริหารท้องถิ่น สายงานอำนวยการท้องถิ่น สายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป

๔. นอกจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้แล้วหน่วยงานควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานที่ทันสมัย และมีเพียงพอต่อการใช้งาน จัดหน่วยงานให้มีความพร้อมที่เหมาะสมการทำงาน มีแสงไฟสว่างเพียงพอ มีเครื่องปรับอากาศ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้งานในระบบดิจิทัล เพื่อลดระยะเวลาและปริมาณการใช้กระดาษและค่าจัดส่งเอกสารได้

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ตลอดจนแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนภารกิจ อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องยุบหรือปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุม ภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา