



รายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ประจำปีงบประมาณ 2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1) การวางแผนอัตราบุคลากร	-เพื่อให้การจัดสรร/กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ อบต. ตามอำนาจหน้าที่	1. มีการกำหนดอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ อบต.แม่พริก 2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตราตรา 35 ของ พรบ. งานบริหารงานบุคคลฯกำหนด	1.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 -2566) ประกาศ อบต. แม่พริก ลงวันที่ 1 ต.ค. 2563 2.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564 -2566) ประกาศ อบต.แม่พริก ลงวันที่ 1 ต.ค. 2563 3. อัตราค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี 2564 (จ่ายจริง) คิดเป็นร้อยละ 24.56	ผลการวิเคราะห์ 1.การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 100 2.การกำหนดจำนวนบุคลากรมีการวิเคราะห์ปริมาณสอดคล้องกับภาระกิจ คิดเป็นร้อยละ 100 3.ภารกิจค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (จ่ายจริง ปี 2564) สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ 100 ข้อเสนอแนะ - เห็นควรรักษาระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังและภาระค่าใช้จ่ายให้ตาม

				เกณฑ์ที่กำหนดอย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อไป
ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
2) การ บรรจุและ การแต่งตั้ง บุคลากร	-เพื่อให้การ ดำเนินการ บรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากร เป็นไปตาม แผน อัตรากำลัง สามปี กำหนด	1.การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามแผน อัตรากำลังสาม ปี (พ.ศ.2564- 2566) กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	1.มีการดำเนินการสรรหาหรือการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลังกำหนด ปี 2564 มีการ ร้องขอให้ กสอ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันและขอใช้บัญชีบรรจุแต่งตั้งบุคลากร รวม 5 ตำแหน่ง/อัตรา ประกอบด้วย <u>ร้องขอ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันและขอใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้ง</u> 1.1 สายงานบริหาร 2 อัตรา/ตำแหน่งได้แก่ - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. 1 อัตรา - ผู้อำนวยการกองช่าง 1 อัตรา 1.2 สายงานปฏิบัติ 1 อัตรา/ตำแหน่ง ได้แก่ - จพง.การเงินและบัญชี 1 อัตรา 1.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 อัตรา/ตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหาเอง) ได้แก่ - ผช.นายช่างโยธา 1 อัตรา - ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก 1 อัตรา	<u>ผลการวิเคราะห์</u> - ระดับความสำเร็จ ในการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรตามอัตรา ว่าง(ตามแผน อัตรากำลัง) คิดเป็น ร้อยละ 100

ประเด็น/นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3)การประเมินผลการทำงาน	1. เพื่อเป็นการประเมินผลการทำงาน/ลูกจ้างอย่างเป็นธรรม โปร่งใส	1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน/ลูกจ้าง ตามสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด ประกอบด้วย -สมรรถนะหลัก คะแนน 70 -สมรรถนะประจำสายงาน คะแนน 30 2.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง/ประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตาม	1.พนักงาน/ลูกจ้าง มีการเสนอผลงานการประเมินตามสัดส่วน หลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กำหนด 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง/คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานครบทุกภาคส่วน 3.มีการเปิดเผยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ/ผลการประเมิน/การเปิดโอกาสการร้องทุกข์สำหรับกรณีหากไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและหลายช่องทาง	ผลการวิเคราะห์ <u>พนักงานส่วนตำบล</u> - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ต.ค.63- 31 มี.ค.64) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 7 คน ระดับดีมาก จำนวน 9 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน <u>ครู</u> - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ต.ค.63- 31 มี.ค.64) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน - คน

		หนังสือ/ ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง ร้อย ละ 100		ระดับดีมาก จำนวน 4 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน <u>พนักงานจ้าง</u> - ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ต.ค.63 - 31 มี.ค.64) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 9 คน
ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
				ระดับดีมาก จำนวน 2 คน ระดับดี จำนวน 1 คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน <u>พนักงานส่วนตำบล</u> - ผลการประเมินการ

				ปฏิบัติงานครั้งที่ 2 (เม.ย.64- 30 ก.ย.64) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 13 คน ระดับดีมาก จำนวน 2 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน <u>ครู</u> - ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานครั้งที่ 2 (เม.ย.63- 30 ก.ย.63) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 1 คน ระดับดีมาก จำนวน 3 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน
--	--	--	--	---

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
				<u>พนักงานจ้าง</u> - ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานครั้งที่ 2 (เม.ย.64- 30 ก.ย.64) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 11 คน ระดับดีมาก จำนวน 2 คน ระดับดี จำนวน 1 คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน – คน -ไม่มีการร้องทุกข์ผล การประเมิน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรรักษา มาตรการพิจารณาผล การประเมินการ

				ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลกำหนด - เห็นควรมีการกำกับ/ติดตาม /ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามระเบียบกำหนด ไม่ให้เกินร้อยละ 40
--	--	--	--	---

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
4) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	1. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ที่กำหนด 2. เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินชีวิตอย่างมี	1. มีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรมและรักษาวินัย อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง/กิจกรรม 2. ไม่มีข้อร้องเรียนการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้างหรือการประพฤติการทุจริต ในปี 2564 3.ไม่มีข้อมูลหรือสถิติการสอบสวนวินัยของพนักงาน/ลูกจ้างในปี 2564	1. มีกิจกรรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพแก่บุคลากรของ อบต.แม่พริก โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ คณะผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง เมื่อวันที่ 23 ก.ย. 2564 โดยมีการให้	- พนักงาน/ลูกจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100 - พนักงาน/ลูกจ้าง ประพฤติปฏิบัติตนและรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด คิดเป็นร้อยละ 100

	ความสุขและ เสียสละ		ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย ศีลธรรมฯ ของพนักงาน/ลูกจ้าง - มีการกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาจิตสาธารณะ ตามโครงการจิตอาสาเมื่อวันที่ 18 มี.ค. 2564 -ปี 2564 ไม่มีข้อร้องเรียนการประพฤติการทุจริตฯ การปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้างหรือ - ปี 2564 ไม่มีข้อมูลหรือสถิติการสอบสวนวินัยของพนักงาน/ลูกจ้าง	<u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรรักษามาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมให้อยู่คงอยู่อย่างต่อเนื่อง - เห็นควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมฯ ให้หลากหลายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาอุปสรรคที่ปรับเปลี่ยน
--	-----------------------	--	---	--

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
5) การพัฒนา บุคลากร	1. เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานงาน ให้ตรงตามสมรรถนะหรือ มาตรฐานตำแหน่งกำหนด 2. เพื่อพัฒนามาตรฐานการ ให้บริการแก่ประชาชน	1.พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง ได้รับการฝึกอบรมโดยการจั อบรมเอง/เข้าร่วมฝึกอบรม ทุก ตำแหน่ง อย่างน้อย 1 หลักสูตร ต่อปี 2.ระดับคะแนนความพึงพอใจใน การให้บริการประชาชนอยู่ใน ระดับไม่ต่ำกว่าดีหรือร้อยละ 60	1. ปีงบประมาณ 2564 พนักงาน/ ลูกจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ดังนี้ - พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม จำนวน 15 คน - พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน -ระดับความพึงพอใจในการให้บริการ แก่ประชาชน (ที่ประเมินจาก หน่วยงานภายนอก ม.ราชภัฏเชียงราย ปี 2564) ได้คะแนน 9 หรือระดับ พึง พอใจมากที่สุด	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม (จากร้อยละ 100) ดังนี้ -ระเบียบ กฎหมายฯ ที่เกี่ยวกับ ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 60 -การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็น ร้อยละ 40 <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
6. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. เพื่อส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรในการรับราชการ/ การปฏิบัติหน้าที่	1.เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง สามารถสมัครสอบหรือเปลี่ยนย้ายสายงานตำแหน่งทุกตำแหน่ง อย่างเสมอภาค และไม่เปิดกั้นโอกาสความก้าวหน้า	1. ปีงบประมาณ 2564 พนักงานส่วนตำบล ได้สมัครสอบสายงานผู้บริหารและผ่านการขึ้นบัญชี ของ กสธ. ประจำปี 2564 ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 ดังนี้ 1.1. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่สอบผ่านและได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ -นางสาวโชนภัส คำแก้ว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ ตำแหน่งที่สอบและได้รับบรรจุ คือ ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น) 1.2 ผ่านการขึ้นบัญชีฯ จำนวน 2 ราย คือ -ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ระดับ กลาง 1 ตำแหน่ง -ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ ระดับกลาง 1 ตำแหน่ง 1.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ สอบผ่าน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล 1 ราย คือ นายวรวิญญู พรหมทัศน์ ตำแหน่ง วิศวกรมโยธา ปฏิบัติการ	- จำนวนพนักงานส่วนตำบลสายผู้บริหาร ไปสมัครสอบฯ จำนวน 3 คน ผ่านการขึ้นบัญชีฯ คิดเป็นระดับความสำเร็จ ร้อยละ 100 - จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจไปสมัครสอบฯ จำนวน 1 คน ผ่านการขึ้นบัญชีฯ คิดเป็นระดับความสำเร็จ ร้อยละ 100 <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
6. การพัฒนา คุณภาพชีวิต พนักงาน/ลูกจ้าง	1.เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่ บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ 2. เพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ สมบูรณ์ มีความสุข	1.ระดับความสุขในการทำงานอยู่ ในระดับดีมากที่สุด หรือร้อยละ 100 ขึ้นไป	1. ปีงบประมาณ 2564 พนักงานส่วน ตำบล /ลูกจ้าง รวมทั้งหมด 37 คน มี ผลการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) จากผลการประเมิน ITA ประจำปี 2564 อยู่ในระดับ มีความสุขในการ ทำงานดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 2. การประเมินความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานภายในของบุคลากร อบต. แม่พริก จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 37 คน จากผลการประเมินความพึงพอใจ ประจำปี 2564 อยู่ในระดับ มีความสุข ในการทำงานดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100	- การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน/ ลูกจ้างที่ อบต.แม่พริก ได้ดำเนินการ ได้แก่ -การให้สวัสดิการ เช่น อาหารกลางวัน การยกย่อง เชิดชูให้รางวัลในการ ปฏิบัติงาน ฯลฯ นอกจากนี้ระเบียบ กำหนดไว้ -การพัฒนาสถานที่ทำงาน ที่มีมุม พักผ่อนและสภาพแวดล้อม ถูก สุขลักษณะ -เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น และพัฒนางาน -มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ หลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาดู งานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้ได้รับ การฝึกอบรมฯ ตามหลักสูตรต่าง ๆ กีฬาและนันทนาการต่าง ๆ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ไม่มี

ปัญหา/ อุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน ของ อบต.แม่พริก ยังคงมีตำแหน่งว่าง เช่น ผู้อำนวยการกองช่าง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นต้น สาเหตุ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ อบต.แม่พริกร้องขอใช้บัญชีจากการแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในตำแหน่งดังกล่าว มีผู้สอบผ่านการแข่งขันน้อยและหมดบัญชี หรือไม่มีผู้ประสงค์จะเลือกบรรจุ ณ อบต.แม่พริก ประกอบกับ ตำแหน่งดังกล่าว ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ เงื่อนไข การสรรหา/บรรจุแต่งตั้ง (ตำแหน่งว่าง) ที่ต้องผ่านการสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ฯ จึงทำให้ตามแผนอัตรากำลัง ยังมีตำแหน่งว่าง

ข้อเสนอแนะ

- ผู้กำกับดูแลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เห็นควรปรับปรุง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข การบริหารงานบุคคลในการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น