



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
เรื่อง การรายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2565

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้จัดทำแผนการการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก นั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามแผนการการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดปรากฏแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2565

ลงชื่อ

(นายอุทัย พวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



รายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ประจำปีงบประมาณ 2565

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1) การวางแผน อัตราบุคลากร	-เพื่อให้การจัดสรร/ กำหนดอัตราค่าจ้างให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของ อบต. ตามอำนาจหน้าที่	1. มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง สอดคล้องกับปริมาณงานและ ภารกิจ ของ อบต.แม่พริก 2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ตาม มาตรา 35 ของ พรบ.งาน บริหารงานบุคคลที่กำหนด	1.มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 -2566) ประกาศ อบต. แม่พริก ลงวันที่ 1 ต.ค. 2563 2.มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564 -2566) ประกาศ อบต. แม่พริก ลงวันที่ 1 ต.ค. 2563 3. อัตราค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี 2565 (จ่ายจริง) คิดเป็นร้อยละ 22.54	ผลการวิเคราะห์ 1.การดำเนินการตามแผน อัตราค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 100 2.การกำหนดจำนวนบุคลากรมี การวิเคราะห์ปริมาณสอดคล้อง กับภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 100 3.ภาระกิจค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (จ่ายจริง ปี 2565) สอดคล้อง กับแผนอัตราค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 100 ข้อเสนอแนะ - เห็นควรรักษาระดับ ความสำเร็จในการดำเนินการ ตามแผนอัตราค่าจ้างและการ ค่าใช้จ่ายให้ตามเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2) การบรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร	-เพื่อให้การดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามแผน อัตรากำลังสามปี กำหนด	1.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไป ตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. 2564-2566) กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90	1.มีการดำเนินการหรือการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรตามแผนอัตรากำลังกำหนด ปี 2565 มี การร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน และขอใช้บัญชีบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 3 ตำแหน่ง/อัตรา และสรรหาเอง จำนวน 2 อัตรา ดังนี้ 1.ร้องขอ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันและขอ ใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้ง 1.1 สายงานบริหารฯ 2 อัตรา/ตำแหน่ง ได้แก่ - ปลัด อบต. 1 อัตรา - หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ 1 อัตรา 1.2 สายงานทั่วไป 1 อัตรา/ตำแหน่ง ได้แก่ -นายช่างโยธา ปฏิบัติการ 1 อัตรา 2.พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 อัตรา/ ตำแหน่ง (ดำเนินการสรรหาเอง) ได้แก่ - ผช.การเงินและบัญชี 1 อัตรา - ผช.จัดเก็บรายได้ 1 อัตรา	ผลการวิเคราะห์ - ระดับความสำเร็จในการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตาม อัตรากำลัง(ตามแผน อัตรากำลัง) คิดเป็นร้อยละ 100

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3)การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1. เพื่อเป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน งาน/ลูกจ้างอย่างเป็นธรรม โปร่งใส	1. มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงาน/ลูกจ้าง ตาม สมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่ง กำหนด ประกอบด้วย -สมรรถนะหลัก คะแนน 70 -สมรรถนะประจำสายงาน คะแนน 30 2.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรอง/ประเมินผลการเลื่อน ขั้นเงินเดือน ตามหนังสือ/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 100	1.พนักงาน/ลูกจ้าง มีการเสนอผลการ ประเมินตามสัดส่วน หลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กำหนด 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่น กรอง/คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานครบทุกภาคส่วน 3.มีการเปิดเผยคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ/ผลการประเมิน/การ เปิดโอกาสการร้องทุกข์สำหรับกรณี หากไม่ได้รับความเป็นธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เปิดเผยและหลายช่องทาง	ผลการวิเคราะห์ พนักงานส่วนตำบล - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ต.ค.64- 31 มี.ค.65) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 7 คน ระดับดีมาก จำนวน 9 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน ครู - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ต.ค.64- 31 มี.ค.65) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน - คน ระดับดีมาก จำนวน 4 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน พนักงานจ้าง - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ต.ค.64 - 31 มี.ค.65) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 9 คน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			1	ระดับดีมาก จำนวน 2 คน ระดับดี จำนวน 1 คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน – คน พนักงานส่วนตำบล - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 (เม.ย.65- 30 ก.ย.65) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 15 คน ระดับดีมาก จำนวน – คน ระดับดี จำนวน – คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน – คน ครู - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 (เม.ย.65- 30 ก.ย.65) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 1 คน ระดับดีมาก จำนวน 3 คน ระดับดี จำนวน – คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน – คน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				<u>พนักงานจ้าง</u> - ผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 (เม.ย.65- 30 ก.ย.65) ดังนี้ ระดับดีเด่น จำนวน 11 คน ระดับดีมาก จำนวน 3 คน ระดับดี จำนวน - คน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน - คน -ไม่มีการร้องทุกข์ผลการประเมิน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรรักษามาตรการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การบริหารงานบุคคลกำหนด - เห็นควรมีการกำกับ/ติดตาม /ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามระเบียบกำหนด ไม่ให้เกินร้อยละ 40

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4) การส่งเสริม จริยธรรมและรัก วินัย	1. เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล/ลูกจ้างประพฤติ ปฏิบัติตนตามระเบียบ วินัย ที่กำหนด 2. เพื่อให้พนักงานสามารถ ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และเสียสละ	1. มีกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนา ด้านจริยธรรมและรักวินัย อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง/กิจกรรม 2. ไม่มีข้อร้องเรียนการปฏิบัติงาน ของพนักงาน/ลูกจ้างหรือการ ประพฤติการทุจริต ในปี 2565 3. ไม่มีข้อมูลหรือสถิติการ สอบสวนวินัยของพนักงาน/ ลูกจ้างในปี 2565	- มีกิจกรรมการส่งเสริมความรู้ เรื่อง ITA การพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร ของ อบต.แม่พริก โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง เมื่อ 30 มีนาคม 2565 - มีกิจกรรมการส่งเสริมความรู้และการ พัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรของ อบต. แม่พริก โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ คณะผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง เมื่อ เดือน สิงหาคม 2565 โดยมีการให้ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ วินัย ศีลธรรม ฯ ของพนักงาน/ลูกจ้าง - มีการกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนา จิตสาธารณะ ตามโครงการจิตอาสาฯ เมื่อวันที่ 18 มี.ค. 2565 - กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริตวัน ต่อต้านคอร์รัปชันสากล 9 ธันวาคม วันที่ 9 ธ.ค.65	- พนักงาน/ลูกจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการ คิดเป็นร้อยละ 100 - พนักงาน/ลูกจ้าง ประพฤติปฏิบัติตน และรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด คิดเป็นร้อยละ 100 ข้อเสนอแนะ - เห็นควรรักษามาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ยังคงอยู่อย่างต่อเนื่อง - เห็นควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการ เกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนาจริยธรรมฯ ให้หลากหลายเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับความสามารถปัญหา อุปสรรคที่ปรับเปลี่ยน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			-ปี 2565 ไม่มีข้อร้องเรียนการประพฤติการทุจริตๆ การปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้างหรือ -ปี 2565 ไม่มีข้อมูลหรือสถิติการสอบสวนวินัยของพนักงาน/ลูกจ้าง	
5) การพัฒนาบุคลากร	1. เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานตำแหน่งกำหนด 2. เพื่อพัฒนามาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชน	1.พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมโดยการจัดอบรมเอง/เข้าร่วมฝึกอบรม ทุกตำแหน่ง อย่างน้อย 1 หลักสูตร ต่อปี 2.ระดับคะแนนความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าดีหรือร้อยละ 60	1. ปีงบประมาณ 2565 พนักงาน/ลูกจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ดังนี้ - พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม จำนวน 15 คน - พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน -ระดับความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน (ที่ประเมินจากหน่วยงานภายนอก ม.ราชภัฏเชียงใหม่ ปี 2565) ได้คะแนน 10 หรือระดับ พึงพอใจมากที่สุด	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม (จากร้อยละ 100) ดังนี้ -ระเบียบ กฎหมายฯ ที่เกี่ยวกับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 60 -การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 40 ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
6. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	1. เพื่อส่งเสริมโอกาสและ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่ บุคลากรในการรับราชการ/ การปฏิบัติหน้าที่	1.เปิดโอกาสให้พนักงานส่วน ตำบล/ลูกจ้าง สามารถสมัครสอบ หรือเปลี่ยนย้ายสายงานตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง อย่างเสมอภาค และ ไม่เปิดกันโอกาสความก้าวหน้า	1. ปีงบประมาณ 2565 พนักงานส่วน ตำบล ได้สมัครสอบสายงานผู้บริหาร และได้เรียกบรรจุ บัญชี ของ กสธ. ประจำปี 2565 ครั้งที่ 1/2565 เมื่อ วันที่ 1 มิถุนายน 2565 ดังนี้ 1.1. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่สอบ ผ่านและได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ -นางสาวโชนกส์ คำแก้ว ตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายการเงินฯ ตำแหน่งที่สอบและได้รับ บรรจุ คือ ผอ.กองคลัง (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ต้น) 1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ สอบผ่าน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วน ตำบล 1 ราย คือ นายวรัญญ์ พรหมทัศน์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	- จำนวนพนักงานส่วนตำบลสาย ผู้บริหาร ไปสมัครสอบฯ จำนวน 1 คน ผ่านการขึ้นบัญชีฯ คิดเป็นระดับ ความสำเร็จ ร้อยละ 100 - จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจไป สมัครสอบฯ จำนวน 1 คน ผ่านการขึ้น บัญชีฯ คิดเป็นระดับความสำเร็จ ร้อยละ 100 ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
6. การพัฒนา คุณภาพชีวิต พนักงาน/ลูกจ้าง	1. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่ บุคลากรในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ สมบูรณ์ มีความสุข	1. ระดับความสูงในการทำงานอยู่ ในระดับที่มากที่สุด หรือร้อยละ 100 ขึ้นไป	1. ปีงบประมาณ 2565 พนักงานส่วน ตำบล /ลูกจ้าง รวมทั้งหมด 35 คน มี ผลการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) จากผลการประเมิน ITA ประจำปี 2565 อยู่ในระดับ มีความสุขในการ ทำงานอย่างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 2. การประเมินความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานภายในของบุคลากร อบต. แม่พริก จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 35 คน จากผลการประเมินความพึงพอใจ ประจำปี 2565 อยู่ในระดับ มีความสุข ในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100	- การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน/ ลูกจ้างที่ อบต.แม่พริก ได้ดำเนินการ ได้แก่ - การให้สวัสดิการ เช่น อาหารกลางวัน การยกย่อง เชิดชูให้รางวัลในการ ปฏิบัติงาน ฯลฯ นอกจากระยะเบียบ กำหนดไว้ - การพัฒนาสถานที่ทำงาน ที่มีมุม พักผ่อนและสภาพแวดล้อม ถูก สู่ลักษณะ - เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น และพัฒนางาน - มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ หลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาดู งานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้ได้รับ การฝึกอบรมฯ ตามหลักสูตรต่าง ๆ กีฬาและนันทนาการต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

ปัญหา/อุปสรรคเปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

- ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน ของ อบต.แม่พริก ยังคงมีตำแหน่งว่าง เช่น นายช่างโยธา ปฏิบัติการ 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 บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น