



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง โทร. ๐๔๓-๙๙๗๕๒๑

ที่ มค ๘๓๗๐๑/- วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง เป็นไปด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ภรึกษา

(นางภรึกษา สุวรรณสิม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด .....

.....

(นางสาวลัดดารารัตน์รองใต้)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ดอนกลาง

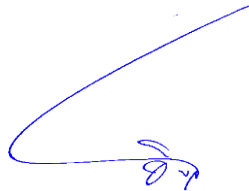
ความเห็น...

ความเห็นของปลัด อบต. ....  
.....  
.....



(นางสาวลัดดา รัตน์รองใต้)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง

ความเห็นของนายก อบต.....  
.....  
.....



(นายวิบูลย์ ตรีอินทร์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**

ที่	ประเด็นนโยบาย/ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.	การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง - งานจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหา	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	- ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งอัตราเงินเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทั้งในบัตรประวัติฯ และในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒.	การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด	- มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย	ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓.	การบริหารผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรม และเมตตาช่วยเหลือ	จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานควรศึกษา หลักเกณฑ์ การประเมินให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับ ผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง
๔.	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความสะดวก รวดเร็ว	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	- จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ - ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้าราชการตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบุคลากรและการพัฒนาตามสายงานนั้นๆ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ประเด็นนโยบาย/ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.	ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และความสะดวกสบาย	- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย
๖.	การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการทำงาน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรัก ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ	พนักงานมีความรัก ความสามัคคี

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล  
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๔. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๗. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๐. นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๓. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๕. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล  
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง (๐๔)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๑๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๙. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองช่าง (๐๕)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๒๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓๑. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล  
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๓๓. นางเกษฎาพร ทรงแสงจันทร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานครูส่วนตำบล</b>								
๓๔. ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ๙ คน ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๕. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓๙. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ๔ คน ว่างเดิม ๕ อัตรา
๔๑. คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
๔๓. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

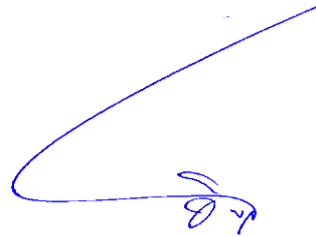
### ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

### ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

(ลงชื่อ)



(นายวิบูลย์ ตรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลาง



