

รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง

(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑.การวิเคราะห์อัตรากำลัง ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกาศใช้ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
๒.ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ๒.๑การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	๑ ก.พ. ๒๕๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖	-สรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๑.รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา - นางสาวจตุพร ปิงใจ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ทม.ค. ๒๕๖๖) จาก อบต.แม่ปะ อ.สบปราบ จ.ลำปาง - นางนิษณา พรมมา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตเม.ย. ๒๕๖๖) จาก ทต.น้ำโจ้ อ.แม่ทะ จ.ลำปาง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๒.ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร(ต่อ) ๒.๑การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	√	๑ พ.ย. ๒๕๖๖ – ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖ ๑ ก.พ. ๒๕๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖ – ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๖	๒.ให้โอนย้าย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา - นางกิตติยา รัศมีเวียงชัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี อบต.วอแก้ว อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง (๓ ม.ค. ๒๕๖๖) - นายคทาวุฒิ โตปลัด ตำแหน่ง นายช่างโยธา ไปดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา อบต.ศรีดงเย็น อ.ไชยปราการ จ.เชียงใหม่ (๓ ม.ค. ๒๕๖๖) - น.ส.สุวรินทร์ กุณวงศ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทต.เมืองเขลางค์ อ.เมืองลำปาง จ.ลำปาง (๓ เม.ย. ๒๕๖๖) - นางเทียมจันทร์ ยาวีไชย ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก พันจากราชการครอบครัวเกษียณอายุราชการ (๒๕ ก.พ. ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๓.ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๓.๑การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	√	๑ ต.ค.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (เม.ย.) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป ครั้งที่ ๒ (ต.ค.)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๔.ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคลากร ๔.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๕.ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน -การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการฯ งบต.ประจำปี ๒๕๖๖	๗๐๔.๔๐๐	๖๐๒,๐๐๓	๖๐๒,๐๐๓	-	✓	๑ ต.ค.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-จัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๖.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและสร้างความผูกพันในองค์กร ๖.๑ จัดให้มีประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	√	๑ ส.ค.- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	-ประกาศประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
๖.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปี ๒๕๖๖	๑๕,๐๐๐	๑๐,๗๒๘	๑๐,๗๒๘	-	√	ดมี.ค. ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปี ๒๕๖๖ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามเล่มรายงานผลการจัดโครงการ
๖.๓ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้ารับการพัฒนา/อบรม ของหน่วยงานอื่นๆ (ทั้งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ)	๒๐๐,๐๐๐	๑๔๙,๙๖๐	๑๔๙,๙๖๐	-	√	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	-จำนวนผู้เข้ารับการอบรมคิดเป็น ๙๐

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ผลการเบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม
				ยังไม่ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๗.ด้านกาพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๗.๑ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้ารับการพัฒนา/อบรม ของหน่วยงานอื่นๆ (ทั้งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ)	๒๐๐,๐๐๐	๑๔๙,๙๖๐	๑๔๙,๙๖๐	-	√	๑ ต.ค.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-จำนวนผู้เข้ารับการอบรมคิดเป็น ๙๐

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๑๐
ทั่วไป	๔
พนักงานจ้าง	๘
ลูกจ้างประจำ	๑
รวม	๒๗

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปี ๒๕๖๖	๔๔
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เจาะลึกการจัดเก็บภาษีที่ดินและ สิ่งปลูกสร้าง การอุทธรณ์ภาษี การเร่งรัดภาษีวิธีการจัดเก็บภาษี	๓
๓	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี” ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) การพัฒนาบุคลากรและการจัดทำประกาศคุณธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง	๑
๔	โครงการอบรมหลักสูตรบทบาทท้องถิ่นไทยกับการกระจายอำนาจเพื่อการ ไปต่ออย่างยั่งยืน	๑
๕	โครงการหลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการทำงาน ประมาณฯ	๒
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. เพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางานฯ	๒

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๗	โครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการ “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอปท. (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)”	๑
๘	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อม ราคาสะสมสินทรัพย์และการปิดบัญชีของหน่วยงาน	๑
๙	โครงการอบรมสัมมนาให้ความรู้ด้านข้อมูล ข่าวสารของราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๒
๑๐	โครงการอบรมหลักสูตร “เทคนิคการดำเนินการละเมิด กรณีเจ้าหน้าที่กระทำความผิดต่อหน่วยงานรัฐ	๑
๑๑	โครงการอบรมการปฐมพยาบาล ณ จุดเกิดเหตุ การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (BLS)และการซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่นไต้ะ	๑
๑๒	โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการซ้อมแผนบูรณาการเพื่อการสนับสนุนและดูแลเครือข่ายสื่อสารในสถานการณ์เหตุฉุกเฉินและภัยพิบัติ ประจำปี ๒๕๖๖	๑
๑๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	๒

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน
๑๔	โครงการการประชุมซักซ้อมแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๑๕	โครงการอบรมการตรวจสอบรายงานการเงิน การตรวจสอบระบบข้อมูลรับ - จ่าย การบันทึกสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อมราคาสะสม การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๖	๓
๑๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร (B2) เจ้าหน้าที่ระดับกลาง	๑
๑๗	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการใช้ GIS เพื่อการพัฒนางานของ อปท. รุ่นที่ ๑	๑
๑๘	โครงการหลักสูตรการควบคุมงานก่อสร้างการบริหารสัญญาจ้างก่อสร้าง และการตรวจรับพัสดุในงานก่อสร้าง รุ่นที่ ๑	๑
๑๙	โครงการหลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน (รุ่นที่ ๑๕)	๑
๒๐	-โครงการเสริมสร้างการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒

ปัญหา/อุปสรรคการดำเนินงานบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรประจำปี

๑. กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ในการบริหารงานบุคคลมีการแก้ไข เพิ่มเติม ปรับปรุงบ่อย บางครั้งระเบียบการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ติความได้หลายอย่าง คลุมเครือทำให้เป็นปัญหากับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
๒. การโอน(ย้าย)ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลมีการขอโอน(ย้าย)บ่อย เนื่องจากต้องการกลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในเดินทางมาปฏิบัติงานที่ไกล (น้ำมันแพง) และต้องการหาประสบการณ์ในการทำงาน และอื่นๆ
๓. มีการโอน (ย้าย) บ่อยครั้ง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง และไม่มีเจ้าหน้าที่มาดำรงตำแหน่งแทน (ทำให้ตำแหน่งว่างเป็นเวลานาน)และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแทนขาดความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติแทน
- ๔ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณจำกัดไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มที่และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร(ทำให้ต้องหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันเข้ารับการอบรมไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ตามความต้องการ)
๕. การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต่อการปฏิบัติงานยังทำได้อย่างจำกัด เนื่องจากมีงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลมีจำนวนจำกัด(ต้องแบ่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านโครงสร้างอื่นๆ)
๖. ด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลที่ต้องควบคุมไม่ให้เกิดตามกฎหมายกำหนด (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้

แนวทาง/ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

๑. ด้านกฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์การปฏิบัติต้องชัดเจน มีแนวปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจน หากเป็นเรื่องใหม่ต้องมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น
๒. จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และมีอย่างเพียงพอ
๓. การโอน(ย้าย)ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีการโอน(ย้าย) มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทดแทน หรือมีการสอนงานในหน่วยงานเพื่อทำงานทดแทนกันได้มากกว่าเดิม
๔. การสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจน และกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลได้รับประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ หรือมีการจัดสรรเงินตอบแทนในรูปแบบโบนัสในทุกๆ ปี เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานคงอยู่ในองค์กรต่อไปและมีการโยกย้ายน้อยลง