



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช

๑. ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตาม คำรับรอง การปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และ ระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๒. ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากร บุคคลของพนักงานส่วนตำบล

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และ ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๓) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ข้อเสนอแนะ

๕) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ แผนภูมิแสดงผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว
๒	กำหนดแผนและนโยบายในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
๓	การดำเนินการตามแผนการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	<b>ครั้งที่ ๑</b> ๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๘ <b>ครั้งที่ ๒</b> ๑ เม.ย. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
๕	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	<b>ครั้งที่ ๑</b> ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘ <b>ครั้งที่ ๒</b> ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
๖	การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว
๗	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยน สาย งานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
๘	บันทึกข้อมูลระบบศูนย์บริการ ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
๒	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	√ผลการ ดำเนินงาน
๑) การจัดทำแผน อัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบันโดยมีแผน อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน สายงาน	๑) เพื่อให้การบริหาร กำลังคนมีความ สอดคล้องกับ จำเป็นตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	<b>ผลการวิเคราะห์</b> ปัจจุบันหน่วยงานมีแผน อัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน แต่ยังคงขาดบุคลากร บางตำแหน่งที่มี ความสำคัญ อาจส่งผล ให้การปฏิบัติงานในด้าน นั้น ๆ ขาดความต่อเนื่อง <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรมีการสรรหา บุคลากรให้ครบตามแผน อัตรากำลัง เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีความ ต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการ ดำเนินการ
๒) การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ	๑) เพื่อให้หน่วยงานได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ครบตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น</p>	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการ ดำเนินการ
๓) การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากรตาม แผนอัตรากำลัง	๑) เพื่อให้อัตรากำลัง เป็นไปตามแผน อัตรากำลังและ โครงสร้างปัจจุบันของ หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	<b>ผลการวิเคราะห์</b> ปัจจุบันหน่วยงานมี แผน อัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน แต่ยังคงขาดบุคลากร บางตำแหน่งที่มี ความสำคัญ อาจ ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ ขาดความต่อเนื่อง <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรมีการสรรหา บุคลากรให้ครบตาม แผนอัตรากำลัง เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีความต่อเนื่องมาก ยิ่งขึ้น	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน
๑) มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนการทำงาน	๑) องค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	<b>ผลการวิเคราะห์</b> ปัจจุบันหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น <b>ข้อเสนอแนะ</b> บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ จึงควรมีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน
๒) มีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑) หน่วยงานมีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ และมีการติดตามผลการ ประเมินอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- ไม่มี -	ดำเนินการแล้ว

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน
๓) การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	๑) เพื่อเป็นการสร้าง จิตสำนึกและความ ตระหนักในการปฏิบัติ ราชการตามอำนาจ หน้าที่ ให้เกิดประโยชน์ สุขแก่ประชาชน ๒) เพื่อเป็นการปลูกและ ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการ ทุจริต ๓) เพื่อสร้างจิตสำนึก และความตระหนักใน การประพฤติปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	<b>ผลการวิเคราะห์</b> หน่วยงานมีการเผยแพร่ ข้อกำหนดคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ บุคลากรได้รับทราบ รวมถึงมีการสอดแทรก เนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการประชุม ประจำเดือนของ หน่วยงาน เพื่อให้ บุคลากรเกิดความ ตระหนักถึงความสำคัญ ในการประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรมีการติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรม	ดำเนินการแล้ว

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน
๔) การจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงานที่ เกี่ยวข้อง	๑) เพื่อสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร ๒) เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	- ตั้งไว้ ๒๒๐,๐๐๐ บาท  - เบิกจ่ายงบประมาณ ๘๖,๕๗๔.๙๒ บาท  - งบประมาณคงเหลือ ๑๓๓,๔๒๕.๐๘ บาท	<b>ผลการวิเคราะห์</b> หน่วยงานมีการ จัดส่งบุคลากรใน แต่ละสายงานเข้า รับการอบรมตาม หลักสูตรต่าง ๆ ที่มี ความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรมีการติดตาม และประเมินผล บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมทั้ง ก่อนและหลังการ ฝึกอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	<b>ผลการวิเคราะห์</b> หน่วยงานมีการจัดส่ง บุคลากรในแต่ละสาย งานเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่าง ๆ ที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรมีการติดตามและ ประเมินผลบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ก่อนและหลังการ ฝึกอบรม	ดำเนินการแล้ว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน
๕) การส่งเสริม สวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่มีใช้ สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย	๑) เพื่อส่งเสริมสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติม ที่มีใช้ สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-ไม่มี-	ดำเนินการแล้ว

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านการสรรหา ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และฉบับปรับปรุง	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การส่วนตำบลเทวราช	- จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราชเพียงพอต่อการทำงาน	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการแล้ว ๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง) - ดำเนินการแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้ จังหวัดทราบ - ดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้าง และรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลในกรอบอัตรที่ว่าง - ดำเนินการแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการ ล่วงหน้าเนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการ ดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒) ด้านการพัฒนา</b></p> <p>๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความ สามารถ ในการ ปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร ทุกสายงาน</p> <p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบ การประเมิน</p>	<p>- จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม สายงาน</p> <p>- ดำเนินการแล้ว</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนด ตัวชี้วัดในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และ ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดดังกล่าว</p> <p>- ดำเนินการแล้ว</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับ การฝึกอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงานและ เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานลดลง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้ บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตาม ความเหมาะสม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ ๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระยะเวลาที่กำหนด	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้ คำปรึกษา - ดำเนินการแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่ พนักงานที่มาติดต่อได้ อย่างชัดเจนและถูกต้อง
๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบ ได้	- เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร ผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่น และกระตุ้นจูงใจ บุคลากรทุกคน ในหน่วยงาน	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน และประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงาน ส่วนต่ำบลงอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม - ดำเนินการแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	- บุคลากรมีแรงจูงใจใน การทำงานและสามารถ รักษาคนดีคนเก่งไว้กับ องค์กรและจูงใจ คนดีคน เก่งจากภายนอก
๓.๓ ให้ ความสำคัญกับคุณภาพ ชีวิต ที่ดีของบุคลากรทั้งในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานและ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจใน ด้าน ความปลอดภัย ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิต และคุณภาพ การปฏิบัติงาน	- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุน อุปกรณ์ในการ	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่าง ครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศ ที่เพียงพอส่งเสริม ให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day - ดำเนินการแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	- บุคลากรที่มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิด คุณภาพการทำงาน ที่ดี ทำให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ</p> <p>๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เทวราช ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงาน ใน หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่าง มีประสิทธิภาพ และ โปร่งใส ให้ บริการ ประชาชนทุกคน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ</p>	<p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และ ข้อบังคับ องค์การบริหารบาลเทวราชว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคน ทราบและถือ ปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด</p> <p>- ดำเนินการแล้ว</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>- ความมีคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ ขององค์กร</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ข้อมูลตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา
		ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นางสาวพิไลวรรณ โตสวัสดิ์	บริหารท้องถิ่น	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท
๒	นางสาวเพ็ญกนก ท้วมประถม	บริหารท้องถิ่น	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ป.โท
๓	นางสาวพัชรา คำไพเราะ	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ป.โท
๔	นางสาวณัฐธิดา สระคำจันทร์	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ป.โท
๕	นางสาวกัญญารัตน์ นกแย้ม	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ป.โท
๖	นายณฤต ดวงแก้ว	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ป.ตรี
๗	นางสาวสายชล ทศพร	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ป.ตรี
๘	นางสาวชนิษฐา สาริสาย	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๗๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	ปวส.
๙	พ.อ.วีระกุล เด่นเกษณีไฉไล	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ป.ตรี

สรุป

๑. พนักงานส่วนตำบล ๙ คน
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ คน
๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน

๑.๒ ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ส่งบุคลากรเข้าอบรม		โครงการพัฒนาสมรรถนะ	
			อบรม	ไม่อบรม	อบรม	ไม่อบรม
๑	นางสาวพิไลวรรณ โตสวัสดิ์	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	√		√	
๒	นางสาวเพ็ญกนก ท้วมประดม	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	√		√	
๓	นางสาวพัชรา คำไพเราะ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	√		√	
๔	นางสาวณัฐธิดา สระคำจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	√		√	
๕	นางสาวกัญญารัตน์ นกแย้ม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	√		√	
๖	นายนฤตล ดวงแก้ว	นักวิชาการศึกษา	√		√	
๗	นางสาวสายชล ทศพร	นักวิชาการเงินและบัญชี	√		√	
๘	นางสาวชนิษฐา สาริสาย	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		√	√	
๙	พ.อ.อ.วีระกุล เต๋นเกศินีไฉไล	เจ้าพนักงานธุรการ	√		√	
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>			๑๐	๙๐	๑๐๐	๐

๑.๓ ความเคลื่อนไหวของพนักงานส่วนตำบล

รายการ	จำนวน(คน)	หมายเหตุ
๑. การเข้ารับราชการ		
- บรรจุใหม่		
- รับโอน	๑	๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- บรรจุกลับ	-	
๒. การสูญเสียข้าราชการ	-	
- ลาออก	-	
- ให้ออก	-	
- เกษียณอายุ	-	
- เสียชีวิต	-	
- ออกจากเหตุผิดวินัย	-	

๑.๔ สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด ออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-	
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘	-	-	-	-	-	-	
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘	-	-	-	-	-	-	
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘	-	-	๑	-	-	-	

**๑.๕ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้**

๑) นางสาวณัฐธิดา สระคำจันทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร(รักษาราชการแทน) ในการกำกับดูแลส่วนราชการ

๒) นายณฤต ดวงแก้ว นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร (รักษาราชการแทน) ในการกำกับดูแลส่วนราชการ

**๑.๖ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้**

๑) พ.อ.อ.วีระกุล เต่นเกษิณีไฉไล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร(รักษาราชการแทน) ในการกำกับดูแลส่วนราชการ

**๒. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

**๒.๑ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ**

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน (ร้อยละ)	จำนวนข้าราชการ			
			บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
๑/๒๕๖๘	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๐	๐	๑	๐
	ดีมาก	๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐	๒	๑	๓	๒
	ดี	๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐	๐	๐	๐	๐
	พอใช้	๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐	๐	๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐	๐	๐	๐
๒/๒๕๖๘	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒	๑	๔	๒
	ดีมาก	๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐	๐	๐	๐	๐
	ดี	๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐	๐	๐	๐	๑
	พอใช้	๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐	๐	๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐	๐	๐	๐

**ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (คน)
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	๑
๒	โครงการฝึกอบรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ในการทำวิทัศน์ เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์อัตลักษณ์ท้องถิ่น (Soft power) มาเป็นกลไกในการสร้างรายได้เพื่อสร้าง ความเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑
๓	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมองค์การ บริหารส่วนตำบลในการจัดทำคำของบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ผ่านระบบ SOLA	๑
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง	๒
๕	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑
๖	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑
๗	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมองค์การ บริหารส่วนตำบลในการจัดทำคำของบประมาณตรง ตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำคำขอ งบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจผ่านระบบ SOLA รุ่นที่ ๖	๑
๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ.๒๕๖๙	๓
๙	โครงการเสริมสร้างและพัฒนากาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทองประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๔
๑๐	โครงการฝึกอบรมและประชุมสัมมนา เรื่อง “แนวทางการจัดทำ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙”	๑
๑๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “รณรงค์และสร้างความตระหนักรู้ในการ ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘”	๓๖

**ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**  
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ลำดับ ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑	บริหารท้องถิ่น	๒
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑
๓	วิชาการ	๔
๔	ทั่วไป	๒
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔
๖	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
๗	พนักงานจ้างเหมาบริการ	๒๕
<b>รวม</b>		

**ปัญหา/อุปสรรค**

๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ควรมีการวิเคราะห์นโยบายด้านอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร
๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ปัจจุบันหน่วยงานยังคงขาดบุคลากรบางตำแหน่งที่มีความสำคัญ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ ขาดความต่อเนื่อง
๓. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ในบางตำแหน่งขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน
๔. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มีอุปสรรคในเรื่องข้อจำกัดของงบประมาณ ซึ่งอาจไม่เพียงพอและทั่วถึง

**ข้อเสนอแนะ**

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งงานและดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคลากรในหลาย ๆ ช่องทาง เช่น หนังสือแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์หน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน, ประชาสัมพันธ์หน้าเพจ Face Book, ประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่ม Line ของหน่วยงาน ฯลฯ
๒. ควรมีการติดตาม/ประเมินผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์
๓. หน่วยงานควรมีการสรรหาบุคลากรให้ครบตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น
๔. หน่วยงานควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน