



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งวัง ได้กำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและ อัตรากำลัง ด้านการพัฒนา บุคลากรด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการประเมิน ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัด สวัสดิการ นั้น

บัดนี้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบาย	การพัฒนา	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง	การวางแผนกำลังคน	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนจัดการประชุมเพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและเพิ่มลดกรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับปริมาณ งาน โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ	การเพิ่มกรอบอัตรากำลังมีน้อย เนื่องจากภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูง

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">ต่อ</div>	<p>การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้ เป็นเครื่องมือในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน</p>	<p>การจัดทำข้อตกลง ระหว่างผู้ประเมิน และ ผู้รับการประเมินก่อนถึง รอบประเมิน โดยระบุ สมรรถนะแต่ละตำแหน่ง เพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและ เลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน ช่วยในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน</p>	<p>ช่วยให้ทราบถึง เป้าหมายการ ปฏิบัติงานและ สร้างความเข้าใจ ให้ตรงกัน ระหว่าง ผู้ประเมินและ ผู้รับการ ประเมิน</p>
---	--	--	---	---

Refer : เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



นโยบาย	การพัฒนา	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการ ปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓. การจัดทำระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ สมรรถนะหลัก	การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อตกลง ระหว่างผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ ของงานตัวชี้วัดต่างๆ และสมรรถนะหลัก แต่ละตำแหน่ง ตั้งแต่ เริ่มรอบการประเมิน	ช่วยพัฒนา ประสิทธิภาพ การทำงานให้ เหมาะสมกับแต่ ละตำแหน่ง
๒. ด้านการพัฒนา บุคลากร	การพัฒนา บุคลากร	๑. การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร โดยคณะกรรมการ จัดทำแผนฯจัดการ ประชุมเพื่อทบทวน และปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรให้ เหมาะสมกับนโยบาย การพัฒนาด้านต่างๆ	ช่วงส่งเสริม การ พัฒนา บุคลากร ตาม นโยบาย การพัฒนา ด้านต่างๆ
	การพัฒนา บุคลากร	๒. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรให้ สอดคล้อง กับแผน อัตรากำลัง๓ปี	การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร มีความ สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔	ส่งเสริมความรู้ และพัฒนา บุคลากร ตามความ เหมาะสมแต่ละ สายงาน/ ตำแหน่ง

ต่อ	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓. การจัดทำระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ สมรรถนะหลัก	การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยกำหนด ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดต่างๆ และ สมรรถนะหลักแต่ละ ตำแหน่ง ตามรอบการ ประเมิน (๒ ครั้งต่อปี) ซึ่งผู้ประเมินเป็น หน.สำนัก/ผอ.กอง ของผู้รับการประเมิน	ผลการ ประเมิน เป็น ธรรม เนื่องจาก ผู้ประเมินเป็น ผู้บังคับบัญชา ของผู้รับการ ประเมินโดยตรง
-----	-------------------------------	---	--	--

แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)
 ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ชื่อผู้รับการประเมิน นางกุลสุภาวดี จันทร์ ตำแหน่ง ช่างไม้คอกสัตว์ประมงอำเภอหนองหิน
ตำแหน่งประเภท วิชาการชั้น ๑ ระดับ ๑ ปี เลขที่ตำแหน่ง ๒๓/๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒

ส่วนที่ ๑ คะแนนผลการปฏิบัติงาน (ตามมาตรฐานทั่วไปการประเมินผลฯ ข้อ ๙)

ระดับ	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
ครั้งที่ ๑ คะแนน (%)					
ครั้งที่ ๒ คะแนน (%)	๘๕.๐				

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

ครั้งที่	การลา	ลาป่วย	ลากิจ	ลาอุปสมบท/ พิธีฮัจญ์	ลาคลอด บุตร	มาสาย	ขาด ราชการ	รวม (วัน)
ครั้งที่ ๑ (วัน)		-	-	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒ (วัน)		๓	๒	-	-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการรักษาวินัย พดศติกรรม และอื่นๆ

ครั้งที่	ลงโทษ ตักเตือน	ภาคทัณฑ์	หนักกว่า ภาคทัณฑ์	ถูกสั่งพัก ราชการ	คดีอาญา	รวม (ครั้ง)

/ส่วนที่ ๔...

นโยบาย	การพัฒนา	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการ พัฒนา บุคลากร	การพัฒนา บุคลากร	๔. พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร และ พนักงาน เทศบาล	ส่งเสริมการเข้ารับการ ฝึกอบรมของผู้บริหาร แลพนักงานอบต.โดย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีพนักงาน อบต.เข้ารับการ ฝึกอบรมคิดเป็น ร้อยละ ๕๐ ของสายงานทั้งหมด	เนื่องจาก สถานการณ์ การระบาด ของโรคติดเชื้อ ไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงไม่สะดวก ในการเข้ารับ การฝึกอบรม
	การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัย	๕. ส่งเสริมให้ บุคลากร ยึดมั่น หลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อ องค์กร	อบต.จัดทำโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และมี กิจกรรมจิตอาสา ในวันสำคัญและ จัดทำแผ่นพับส่งเสริม ความรู้หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับวินัย	เนื่องจาก สถานการณ์ การระบาด ของโรคติดเชื้อ ไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) การจัดโครงการ ต่างๆจึงลดลง
	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๖. พัฒนาด้านการ จัดการความรู้ เพื่อ สร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ การ ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และ ประสบการณ์ ในการ ท างาน อย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมการจัด องค์ความรู้ต่างๆ ในเว็บไซต์อบต. และ ส่งเสริมการ ถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนความรู้ใน การประชุม ประจำเดือนของ พนักงานอบต.	ช่วยส่งเสริม ความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงาน ให้กับพนักงาน และ ประชาชน ผู้สนใจ เกิดประโยชน์ใน การ ปฏิบัติงาน และการบริการ ประชาชน

นโยบาย	การพัฒนา	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ</p>	<p>การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. การพัฒนาระบบ ข้อมูลบุคลากร</p>	<p>การบันทึกข้อมูล ศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล พนักงานและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป</p>	<p>ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ต้องมีข้อมูลครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน</p>
	<p>การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร</p>	<p>การปรับปรุงข้อมูล ศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้รองรับการใช้ระบบข้อมูลบุคลากรได้ตลอดเวลา</p>	<p>เนื่องจากมีการบรรจุแต่งตั้งโอนย้ายเกษียณอายุ จึงต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</p>
	<p>การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และการพัฒนา ระบบในอนาคต</p>	<p>ส่งเสริมการเข้ารับฝึกอบรมความรู้การบันทึกข้อมูลระบบ ศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้กับพนักงานอบต. เพื่อรองรับการปรับใช้ระบบในการทำงานด้านบุคลากร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาต่างๆ ข้อมูลการ รับบำเหน็จบำนาญ</p>	<p>เนื่องจากมีการปรับปรุงระบบ และมีการปรับเปลี่ยนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีการเข้ารับ การฝึกอบรมความรู้ด้านการบันทึกข้อมูล</p>

นโยบาย	การพัฒนา	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการ ประเมิน ประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล และการจัด สวัสดิการ	การพัฒนา บุคลากร	๑. มีระบบการ ประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติ ราชการ อย่างเป็นธรรม	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในรูปแบบ ของคณะกรรมการของ อบต. เพื่อพิจารณา ผล การประเมินการ ปฏิบัติงานจาก หน./ ผอ.กองที่ประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่ได้ จัดทำข้อตกลงไว้ต้น รอบประเมินแล้ว	การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นไปตาม ระเบียบ/ หนังสือสั่งการ
	การสรรหาคณะ คนเก่ง	๒. มีระบบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	มีการจัดกิจกรรมคนดี คนเก่งของอบต ตำบลกระดังงา เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับ พนักงานอบต ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เป็นกิจกรรม สร้างแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
	การพัฒนา คุณภาพชีวิต	๓.สภาพแวดล้อม มี ความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ	การจัดสภาพแวดล้อม การทำงานให้มีความ ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ เช่น ติดตั้งถังดับเพลิง ครุภัณฑ์/อุปกรณ์ ไฟฟ้า/สายไฟไม่ชำรุด เป็นระเบียบ ภายใน ส านักงานเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบ ห้องน้ำสะอาด ถึงขยะ มีฝาปิดมิดชิด ฯลฯ	อำนวยความสะดวก และ สร้างแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายทองม้วน ศรีเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

การพัฒนา

๑. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง



เทศกาลศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน
นานาชาติแห่งประเทศไทย
๓ พ.ย. ๒๕๖๕



งานพิธี ผ้าป่าสามัคคีสมทบ
กองทุนแม่ของแผ่นดิน
๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

๒. การถ่ายทอดความรู้ในการประชุมประจำเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง



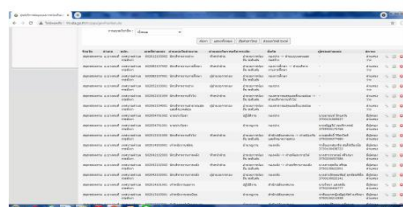
๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

๑). การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร

๒). การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓). เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และการพัฒนาระบบในอนาคต

Remark : องค์ความรู้ต่างๆ ในเว็บไซต์อบต. และส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนความรู้ใน การประชุมประจำเดือนของ พนักงานอบต. **และระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ**



๒.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น

ลำดับที่	วัน/เดือน/ปี	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	เรื่อง/สถานที่
๑	๘-๑๑ ธ.ค.๖๕	๑.นายปองพล ไชยชุม ๒.นางชญาสินี นิกุลรัมย์ ๓.นายชวลิต ลักขชร	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ฝึกอบรม หลักสูตร การบริหารงานบุคคล และพัฒนาทักษะของ ข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ; โรงแรมกรีนเนอรี่ รีสอร์ท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา
๒	๑๐-๑๒ ธ.ค.๖๕	๑ นายทองม้วน ศรีเจริญ ๒. นางปภามาศ ยีรัมย์ ๓. นายสุนทร สังข์พันธ์ ๔. นางสาวกุลธวัช มั่งคั่ง ๕. นางสาวอุษณิภา จันทรสิงห์ ๖. นายถาวร บุตรวัต ๗. นายธাত্রี ชุ่มสูงเนิน	- ตำแหน่ง นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งวัง - ตำแหน่ง รองนายกองค้การ บริหารส่วนตำบลทุ่งวัง - ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งวัง - ตำแหน่ง รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลทุ่งวัง - ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและ บัญชี ตำแหน่ง นายช่างโยธา ตำแหน่ง นายช่างโยธา	ฝึกอบรมหลักสูตร เชิงวิชาการ หลักสูตรหลักเกณฑ์ การคำนวณราคา กลางงานก่อสร้าง ของทางราชการ ; โรงแรมกรีนเนอรี่ รีสอร์ท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา
๓	๗-๘ ม.ค.๖๖	๑.นายสุระ แสงศรี ๒.นางสาวธนัพร มั่นเอง	- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ - ตำแหน่ง คณงานทั่วไป	ฝึกอบรมหลักสูตร การจัดเก็บภาษี และสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย ; โรงแรมสกายวิวรี สอร์ท บุรีรัมย์

๔	๒๗-๓๐ ม.ค.๖๖	๑.นางสาวกุลธรรพ์รัตน์ มั่งคั่ง ๒.นางสาวอุษณิภา จันทร์สิงห์ ๓.นางสาววิภาววรรณ แชนรัมย์	- ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง - ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - ตำแหน่ง นักสันทนากการปฏิบัติการ	ฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ ; โรงแรมอูนักรักริมโขง อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
---	--------------	---	--	--

สรุป มีตำแหน่งร่วมฝึกอบรมให้ความรู้ ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของสายงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ อบต.ทุ่งวัง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีการเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล

