



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลระเว
อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. การวางแผนกำลังคน	๑
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒
๓. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓
๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๔
๕. การพัฒนาบุคลากร	๔
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕
- สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	๖
- สรุปปัญหา/อุปสรรคข้อเสนอแนะ	๗

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

๑. การวางแผนกำลังคน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
วางแผนการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ. ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- เพื่อให้มี โครงสร้างแรงงาน และระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน - กำหนดประเภท ตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วน ราชการให้เหมาะ สมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.	- อบต.ระเว มีการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน โดยผ่านความ เห็นชอบจาก ก. อบต.อุบลราชธานี พร้อมทั้ง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี	- ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ ทราบโดยทั่วกัน - ดำเนินการร้องขอให้ คณะกรรมการกลาง สอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น(กสอ.)เป็น ผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (คศ.๑- ๓) จำนวน ๒ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นักตรวจสอบ ภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ จำนวน ๑ อัตรา	- ควรวการดำเนินการ พิจารณาปรับปรุง/ ทบทวนแผน อัตรากำลังในทุกๆ ปี เพื่อกำหนด ตำแหน่งรองรับ ภารกิจของ หน่วยงานและการ พิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วน ราชการปัจจุบัน - การกำหนด ตำแหน่งหรือ ภารกิจต่างๆให้ คำนึงถึงภาระ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ในอนาคต เพื่อ ป้องกันมิให้เกิด ปัญหาด้านงาน บุคคล อบต.ระเว - สรุปรภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงาน บุคคลให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุกปี เพื่อเป็นการ ควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายมิให้เกิน ๔๐ % ตาม พรบ. ระเบียบบริหารงาน บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๓๕

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
บรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-เพื่อจัดสรรอัตรา/ บรรจุแต่งตั้งให้ เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ กำหนดไว้	อัตรากำลังในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีคน ครองทุกตำแหน่ง	ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งว่างของ อบต.ระเวที่ว่าง	- เป็นการจัดสรร/ สรรหาบุคคลมาดำรง ที่ตั้งไว้ เพื่อให้การ บริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหาย ต่อราชการ - รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือราชการประเภท อื่นและขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้วแต่ ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชี ในตำแหน่งที่ต้องการ ไม่เพียงพอ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>- จัดให้มี กระบวนการ ประเมินผลงาน/การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้</p> <p>- จัดให้มีการพิจารณา ความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>- เพื่อสร้างความเป็น ธรรม โปร่งใสและ สร้างมาตรฐานใน การประเมินผลใน องค์กร</p> <p>- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร</p> <p>-พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไป ตามผลการประเมิน และประกาศ หลักเกณฑ์</p>	<p>- กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้</p> <p>- บุคลากรได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน โดย ความยุติธรรม โปร่งใส</p>	<p>- อบรม.ระเว มีการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ผ่าน คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและได้เลื่อน ขั้น/เลื่อน ค่าตอบแทนทุก ตำแหน่ง ทุกอัตราที่ มีคนครอง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปี ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คกก. กลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงานและมติ คณะกรรมการเลื่อน ขั้นเงินเดือน</p>	<p>- การดำเนินการ แต่งตั้ง คณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรมและ เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>- การจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ งานให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน และประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรได้ทราบ ทุกครั้ง ที่จัดทำ ประกาศขึ้นแต่ละ รอบ</p>

๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ - ลดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	- บุคลากรได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	- จัดทำประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ ประกาศลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔	- ควรจัดให้มีการอบรมโครงการจริยธรรม คุณธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดทุกๆปี

๕. การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
- กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/เงื่อนไข/ระเบียบกฎหมายต่างๆ	- อบรม.ระเว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนฯ - บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นอย่างดี	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ย	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ - พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่เห็นควรส่งเข้ารับการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	- เพื่อพัฒนาบุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	- ให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในเรื่องการเลื่อนระดับการสอบเปลี่ยนสายงาน การสอบคัดเลือก	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าทุกประเภท/ตำแหน่ง/สายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยผ่านทางเว็บไซต์ ทางไลน์ อบรม.ระเว	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
- จัดให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ปลอดภัยในการทำงานด้านกรมีส่วนร่วม	- เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด น่าอยู่ นำทำงาน - เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปรับปรุง เห็นความสำคัญของกิจกรรม ๕ ส. และปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี รักความสะอาด มีระเบียบ	- คณะผู้บริหารสมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้างรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิด ให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน - จัดกิจกรรมหน้าเสาธงทุกวันจันทร์ แจงเรื่องข่าวสารต่างๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์ - ทำกิจกรรมทำความสะอาดทุกวันพุธเพื่อให้องค์กรน่าอยู่	- จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรโดยประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์อบรม.ระเว -

สรุปข้อมูลทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แยกได้ดังนี้

๑.๑ ประเภท พนักงานส่วนตำบล ๒๐ อัตรา

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๑๗ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. นักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๑.๒ ประเภท พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗ อัตรา

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
 - ครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านระเว จำนวน ๑ อัตรา
 - ครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาแก จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๒๗ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
 - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

๒. การบรรจุแต่งตั้ง การให้โอน การรับโอน ประจำปี ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ การบรรจุ รับโอน การให้โอน พนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. บรรจุแต่งตั้ง นายธีรวัฒน์ ศิลาวรรณ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวเปมิกา สมบัติหลาย ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ให้พนักงานส่วนตำบล รายนางสาวประกายเพชร พุ่มจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ โอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๕
๔. รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ราย นางประคบ ศรีคงแก้ว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
๕. รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ราย นายชัยวัฒน์ ภูบุบผา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๖. รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวรัตน ทองกลิ้ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

สรุปปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการบรรจุ/แต่งตั้ง/สรรหาพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง กรณีให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
กรณีตำแหน่ง ครู ได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหา ตั้งแต่ ปี
๒๕๖๔ แต่ยังไม่มีความคืบหน้าตำแหน่งดังกล่าวแต่อย่างใด ทำให้หน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญการ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเข้ารับการอบรมประจำปี ๒๕๖๕ ไม่จํานวนน้อย เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค
โควิด -๑๙ และงบประมาณมีไม่เพียงพอในการส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมดังกล่าวเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ ในตำแหน่งตนเอง