

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง - งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหา	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งอัตราเงินเดือนและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันทั้งในทะเบียนประวัติฯ และระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒	การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานแลตรงตามสายงานที่กำหนด	- มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย	ได้ บุ ค ล า ก ร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓	การบริหารผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานควรศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	<p>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว</p>	<p>ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>-จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมมา</p> <p>-ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ</p>	<p>พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้าราชการตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้ อบต.แม่จัน ไม่มีบุคลากรและพัฒนาตามสายงานนั้นๆ</p>
๕	<p>ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน</p> <p>- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย</p>	<p>- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร</p>	<p>พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย</p>
๖	<p>การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p> <p>-จัดให้พนักงาน และพนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของ อบต.แม่จัน เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>พนักงานมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ</p>	<p>พนักงานมีความรักความสามัคคี</p>

การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	กำลัง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนงานปลัด อบต.									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	1	1	1	1	1	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป	1	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
2)งานภาคราชการเจ้าหน้าที่									
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
3)งานนโยบายและแผน									
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
4)งานกฎหมายและคดี									
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
5)งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข									
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน									
นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	1	-	-	-	
6)งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตราทำสิ่งใหม่				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลัง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงาน พนักงานจ้างทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-		
6)งานส่งเสริมการเกษตร พนักงานจ้างตามภารกิจ คนสวน(ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-		
รวม	21	21	21	21	-	-	-		
<u>กองคลัง</u> นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-		
1)งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเมื่อ 1/7/63 รับโอน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-		
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-		
2)งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-		
3)งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเมื่อ 16/10/61 ร้องขอ กต.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-		
รวม	9	9	9	9	-	-	-		
<u>กองช่าง</u> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-		
1)งานก่อสร้างงานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-1	-	-	ปรับลด ตำแหน่ง เต็ม	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	+1	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
1) งานบริหารการศึกษา	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
2) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติทาง/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
3) งานกิจการเด็กและเยาวชน	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
4) งานกีฬาและนันทนาการ	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
5) งานธุรการ	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
ครู (คศ.1)	1	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเมื่อ 1/11/62 ร้องขอ กค.ค.
		รวม	5	5	5	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองแก้ว	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
ครู(คศ.1)	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	1	-	-	-	
		รวม	5	5	5	-	-	-	
รวม	3	3	3	3	-	-	-	ว่างเมื่อ 20/7/63 สรรหาฯ 64	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ)	กำลัง								
	1	1	1	1	-	-	-		
รวม	1	1	1	1	-	-	-		
รวมทั้งสิ้น	46	46	46	46	-	-	-		

หมายเหตุ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไปในแผนอัตราค่าจ้างเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2556 จากชื่อเดิมตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง “คนงาน” (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการเงิน ระเบียบขั้นตอนและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งสายงานที่ว่างซึ่งตรงขอให้ กสท. ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

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