



## รายงาน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลผาสิ่งห์  
อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์  
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์ได้ดำเนินการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ผ่านมานั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์ จึงรายงานผลรายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายรุ่งโรจน์ ขจรพงศ์กীরติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์

ตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลผาสิงห์ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรจะเป็นสร้างสรรค์ ด้านต่าง ๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรที่ดี

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลผาสิงห์ ได้ดำเนินการเพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ของ องค์กรอย่างดียิ่ง โดยได้ดำเนินการดังนี้

#### **๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา**

๑.๑ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของ หน่วยงานและ การพิจารณาปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

๑.๒ ดำเนินการทำหนังสือแจ้งรายงานตำแหน่งว่างไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดน่าน ให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ และตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

๑.๓ ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น

๑.๔ ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

#### **๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

๒.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสายงานของแต่ละตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งถ่ายทอด ความรู้ให้เพื่อน ร่วมงาน

๒.๒ มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า

๒.๓ ส่งเสริมให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ

E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง

๒.๔ องค์กรมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สวัสดิการ สภาพการทงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามนำผลความประเมินมาพัฒนาและจัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานของพนักงาน

#### **๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจของบุคลากร**

๓.๑ องค์กรมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ประชาสัมพันธ์แนวทางหรือ เส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงานรับทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา

๓.๒ องค์กรดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะเวลาที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๓.๓ องค์กรมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับในการ ดูแล ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๔ ได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามระเบียบและ ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

#### **๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

๔.๑ มีการจัดอุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน

๔.๒ จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล

๔.๓ จัดให้มีการดำเนินการบำเพ็ญประโยชน์

๔.๔ จัดกิจกรรม ๕ ส ทำความสะอาด จัดระเบียบวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งปลูก ต้นไม้ โดยรอบสำนักงาน เพื่อสร้างความร่มรื่นระเบียบและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

## ๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๕.๑ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประมวลจริยธรรม

๕.๒ จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้บุคลากรรับทราบและถือปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม อันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ

๕.๓ ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้บุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

๕.๔ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้บุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทาง โครงการ/กิจกรรม

๕.๕ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๕.๖ มีการดำเนินการโครงการค่ายคุณธรรม จริยธรรมสำหรับพนักงาน และเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๗ มีการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๘ จัดทำประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย No Gift Policy จากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เพื่อยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต

## ๖. การเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้าร่วมฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นางกนกวรรณ บุญก้อน	ปลัด อบต.	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๒	นางสาวอริยา พรหมจักร	รองปลัด อบต.	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๓	นายวีรพงษ์ วันควร	หัวหน้าสำนักปลัด	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๔	นางสาวเบญจมาศ คำเบา	นักวิชาการสาธารณสุข	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๕	นายณัฐพัชร์ งานนนไชย	นักทรัพยากรบุคคล	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๒๔-๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖
๖	นางสาวสิริกาญจน์ เกียรติยศ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้าร่วมฝึกอบรม	หมายเหตุ
๗	นายคณิศรพันธุ์ วงษา	นักพัฒนาชุมชน	การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน แผนพัฒนาหมู่บ้านสู่แผนพัฒนาตำบลฯ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
๘	นางณัฐกานต์ สว่างเมฆ	นักจัดการงานทั่วไป	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๙	นายฉัตรชัย ศุกระฤกษ์	นิติกร	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๑๐	นางนารถยา ศุกระฤกษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๑๑	จำเอกเอกชัย ทะนะตา	จพงป้องกันและบรรเทาฯ.	ซักซ้อมแผนปฏิบัติการกู้ชีพร่วมกับโรงพยาบาลน่าน	๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕
๑๒	นางสายฝน ภิบาล	ผู้อำนวยการกองคลัง	การปิดบัญชีและการจัดทำรายงานงบการเงินของ อปท.ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-lass)	๒๕ -๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๓	นางสาวจันทร์เพ็ญ ทองสุข	นักวิชาการพัสดุ	การปิดบัญชีและการจัดทำรายงานงบการเงินของ อปท.ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-lass)	๒๕ -๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๔	นางแคทรียา คันธรักษา	นักวิชาการคลัง	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๑๕	นางอรพินท์ เมืองแก่น	นักวิชาการเงินและบัญชี	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๑๖	นายธนพัทธ์ ธรรมรางกูร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAXONLINE)	๖ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕
๑๗	นายจักรกฤษณ์ มานิตย์กุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๑๘	นายอนุสรณ์ ปัญญา	นายช่างโยธา	พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้าร่วม ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑๙	นางสาวสุกัญญา สันป่าแก้ว	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	พัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๖ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

## ๗. โครงสร้างกำลังคน

### ๗.๑ จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒	๑๐.๕๒
	ชำนาญงาน	๑	๕.๒๖
	อาวุโส	๑	๕.๒๖
	<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๒๑.๐๕</b>
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๕.๒๖
	ชำนาญการ	๘	๔๒.๑๐
	<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๔๗.๓๖</b>
อำนวยการ	ต้น	๔	๒๑.๐๕
	<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๒๑.๐๕</b>
บริหาร	ต้น	๑	๕.๒๖
	กลาง	๑	๕.๒๖
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๑๐.๕๒</b>
<b>รวม</b>		<b>๑๙</b>	<b>๑๐๐</b>

### ๗.๒ จำนวนข้าราชการจำแนกตามเพศ

ชาย ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๑ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

หญิง ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

### ๘. การแต่งตั้ง / โอน(ย้าย)

๘.๑ การแต่งตั้ง รับการบรรจุพนักงานครู ตำแหน่งใหม่ นางสาวสริน มัทธณภูมิ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๘.๒ การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ราย นายวีรพงษ์ วันควร ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

๙. การดำเนินการทางวินัย จำนวนการลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทการลงโทษ

ประเภท ตำแหน่ง	โทษทางวินัย						หมายเหตุ
	ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดเงินเดือน	ปลดออก	ไล่ออก	รวม	
ทั่วไป	-	-	-	-	-	-	
วิชาการ	-	-	-	-	-	-	
อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	
บริหาร	-	-	๑	-	-	-	๑
<b>รวม</b>	-	-	๑	-	-	-	๑

### สภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคล

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้น และระยะยาว ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เต็มโตไม่ทัน ตามมาตรฐานตำแหน่งระเบียบกฎหมายกำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหา ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้

๒. ปัญหาในการสรรหา การขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น ทำให้เกิดช่องว่างการ ในการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่าง ดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้าง จิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึง ประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก

๒. ในการสรรหาพนักงาน ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรม ในการรับโอน(ย้าย) หรือในการบรรจุหรือ การ จ้างพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ จะได้บุคคลกรหรือพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในงานด้านนั้นๆ

๓. ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น แก่ไขระเบียบหรือจัดทำระเบียบในเรื่องของการให้ทุนการศึกษาที่ชัดเจน

๔. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการยกย่องชมเชย ถ้ามีโอกาสหรือมี ตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น

๕. ควรมีการตั้งชุดกรรมการสำหรับในเรื่องการสอบวินัยพนักงานโดยเฉพาะ