

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เพื่อให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) โดยมีข้อมูลบุคลากรตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

- ข้าราชการ

ที่	ประเภทบริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก			๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก			๑
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก		๑	
	รวม		๑	๒

ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
สำนักปลัดฯ	๓	๑	-	๗	๕	๑	-	๓	๑	-	๒๑
สำนักงานเลขานุการฯ	๒	๑	-	๒	๓	-	-	๑	-	-	๙
กองยุทธฯ	๓	๑	-	๙	๖	-	-	๑	๑	-	๒๑
กองคลัง	๔	๑	-	๔	๔	-	-	๗	๗	-	๒๗
สำนักช่าง	๕	๒	๑	๗	๑	๑	-	๑๔	๙	๕	๔๕
กองการศึกษาฯ	๓	๑	-	๕	๖	-	-	๒	๑	-	๑๘
กองการ जनท.	๓	๑	-	๕	๓	-	-	๒	๑	-	๑๕
หน่วยตรวจสอบฯ	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓
รวม	๒๓	๘	๑	๔๑	๒๙	๒	-	๓๐	๒๐	๕	๑๕๙

- ลูกจ้างประจำ

สำนักปลัดฯ	สำนักงาน เลขานุการฯ	กองยุทธศาสตร์ฯ	กอง คลัง	สำนัก ช่าง	กอง การศึกษา	กองการ จนท.	หมาย เหตุ
-	-	-	-	๔	-	-	-

- พนักงานจ้าง

ประเภท	สำนักปลัดฯ	สำนัก เลขานุการฯ	กองยุทธศาสตร์ ฯ	กอง คลัง	สำนัก ช่าง	กอง การศึกษา	กอง การ จนท.	หมาย เหตุ
ภารกิจ	๒๐	๕	๔	๑	๑๑๒	๘	๒	
ทั่วไป	๕	-	-	-	๓๖	๒๕	-	
รวม	๒๕	๕	๔	๑	๑๔๘	๓๓	๒	

- สรุป

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ประเภทบริหาร	๓	-	-	๓
สำนักปลัดฯ	๒๑	-	๒๕	๔๖
สำนักช่าง	๔๕	๔	๑๔๘	๑๙๗
สำนักเลขานุการ อบจ.	๙	๑	๕	๑๕
กองยุทธศาสตร์ฯ	๒๑	-	๔	๒๕
กองคลัง	๒๗	-	๑	๒๘
กองการศึกษาฯ	๑๘	-	๓๓	๕๑
กองการเจ้าหน้าที่	๑๕	-	๒	๑๗
หน่วยตรวจสอบ	๓	-	-	๓
รวม	๑๖๒	๕	๒๑๘	๓๘๕

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของข้าราชการ พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เกี่ยวกับการสรรหา กรณีการบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การรับ โอน การย้าย การออกจากราชการ ดังนี้

๒.๑.๑ การสรรหา กรณีการบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอน และการย้าย จำนวน ๔๐ อัตรา
- ข้าราชการ จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้

ที่	รายละเอียด	ประเภท			
		บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
๑	ให้ ก.จ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา	๑	๑	-	-
๒	ให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน	-	-	-	๑
๓	รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	-	๒	๙	๓
๔	ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและ ระดับเดียวกัน	-	-	๑	-
๕	ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงานฯ				
รวม		๑	๓	๑๐	๕

- พนักงานจ้าง โดยวิธีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๒๑ อัตรา ดังนี้

ที่	รายละเอียด	พนักงานจ้าง	
		ตามภารกิจ	ทั่วไป
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	-
๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐
รวม		๑๑	๑๐

**๒.๑.๒ การโอน และการออกจากราชการ กรณีตาย พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ
 บำนาญข้าราชการท้องถิ่น และการลาออกจากราชการ จำนวน ๑๘ อัตรา**
- ข้าราชการ จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	รายละเอียด	ประเภท			
		บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
๑	โอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	๑	๔	๓
๒	พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๓	พ้นจากราชการ (ถึงแก่ความตาย)	-	-	-	๑
รวม		-	๑	๕	๕

- พนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	รายละเอียด	พนักงานจ้าง	
		ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป
๑	ตาย	๑	-
๒	ลาออกจากราชการ	๑	๕
	รวม	๒	๕

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง) ซึ่งคำนวณได้ ดังนี้

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จำนวน ๑๒๑ ราย ร้อยละ ๑๕ คำนวณได้ ๑๘.๑๕ คือ ๑๘ ราย แยกเป็น

- ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๑.๐ ชั้น จำนวน ๑๘ ราย
- ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๐.๕ ชั้น จำนวน ๑๐๓ ราย

(๒) ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จำนวน ๕ ราย ร้อยละ ๑๕ คำนวณได้ ๐.๗๕ คือ ๑ ราย แยกเป็น

- ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๑.๐ ชั้น จำนวน ๑ ราย
- ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๐.๕ ชั้น จำนวน ๔ ราย

๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง (หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง) ซึ่งคำนวณได้ ดังนี้

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จำนวน ๑๒๙ ราย ดังนี้

- ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ชั้น จำนวน ๑ ราย
- ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น จำนวน ๑๒๕ ราย
- ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น จำนวน ๒ ราย
- ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น จำนวน ๑ ราย

(๒) ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จำนวน ๕ ราย

- ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๑.๐ ชั้น จำนวน ๕ ราย

กองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- สรุปสถิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ไตรมาสที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔) มีผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร จำนวน ๑๙ ราย ดังนี้

ที่	กอง/สำนัก	จำนวน/ราย	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบจ./รองปลัด อบจ.	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓	
๓	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-	
๔	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	
๕	กองคลัง	๘	
๖	สำนักช่าง	๒	
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	
๘	กองการเจ้าหน้าที่	๑	
๙	กองสาธารณสุข	-	
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
	รวม	๑๙	

- ไตรมาสที่ ๒ (๑ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มีผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร จำนวน ๑๒ ราย ดังนี้

ที่	กอง/สำนัก	จำนวน/ราย	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบจ./รองปลัด อบจ.	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒	
๓	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	
๔	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	-	
๕	กองคลัง	๗	
๖	สำนักช่าง	๒	
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	
๘	กองการเจ้าหน้าที่	-	
๙	กองสาธารณสุข	-	
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	
	รวม	๑๒	

- ไตรมาสที่ ๓ (ระหว่างเดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๕) มีผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร จำนวน ๒๑ ราย ดังนี้

ที่	กอง/สำนัก	จำนวน/ราย	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบจ./รองปลัด อบจ.	๑	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๔	
๓	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	
๔	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๔	
๕	กองคลัง	๓	
๖	สำนักช่าง	๖	
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	
๘	กองการเจ้าหน้าที่	๑	
๙	กองสาธารณสุข	๑	
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	
	รวม	๒๑	

- ไตรมาส ๔ (ระหว่างเดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๕) ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร จำนวน ๒๓ ราย ดังนี้

ที่	กอง/สำนัก	จำนวน/ราย	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบจ./รองปลัด อบจ.	๓	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒	
๓	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-	
๔	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	
๕	กองคลัง	๒	
๖	สำนักช่าง	๑๒	
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	
๘	กองการเจ้าหน้าที่	-	
๙	กองสาธารณสุข	๓	
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	
	รวม	๒๓	

๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๕.๑ การประกาศนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

(๑) ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

๕.๒ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม และเชิดชูเกียรติ “คนดี ศรี อบจ.ตาก”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

๖. ปัญหา อุปสรรค

๖.๑ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการจาก กสธ./ก.กลาง มีระยะเวลาการจัดสอบห่างกัน ๒ ปี ทำให้มีข้าราชการไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือบางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย หรือไม่มีผู้สอบแข่งขันเลย ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

- การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๖.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ข้าราชการส่วนหนึ่ง ติดปฏิบัติหน้าที่ราชการจนไม่อาจเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ของตน

- ข้าราชการที่ได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ แล้ว ไม่มีระบบจัดเก็บความรู้หรือเผยแพร่ความรู้ที่ไปอบรมมาให้กับส่วนราชการอื่นในสังกัด

๗. ข้อเสนอแนะ

- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหนังสือบันทึกข้อความแจ้งประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ประกอบกับทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ประสงค์ไปอบรม

- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำระบบการรายงานผลการไปฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมให้ส่วนราชการอื่นๆ ในสังกัด เพื่อให้เป็นการต่อการทำ KM