



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	สถานะโครงการ		
					ยังไม่ได้ ดำเนินการ		ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
			ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ				
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)									
๑.การวางแผน กำลังคน	วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและการ บริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอ มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของ ทุกหน่วยงานใน องค์กร รวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนมีการ กำหนด สมรรถนะและลักษณะที่ พึงประสงค์ ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมี อัตรากำลังดังนี้ ๑.๑ ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๑.๒ มีการรับโอน(ย้าย)ข้าราชการพลเรือน สามัญมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๑.๓ มีการรับโอน(ย้าย)ข้าราชการทหารมาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารงาน ด้านการสรรหา การ เลื่อนขั้นเงินเดือน ปรับปรุงตำแหน่ง การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	√	

๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑.การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ๒.มุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๓.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินการด้วยความโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๑๖๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ ๒. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๗๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ม.ค. ๖๗ ๓. การรับโอน(ย้าย)ข้าราชการทหารมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกที่ ๗๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ธ.ค. ๖๖	๑๒๕,๐๐๐	-	๑๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	√
๓.การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการ สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	๑. ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา - สังกัดสำนักปลัด ๒. ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา - สังกัดสำนักปลัด ๕ อัตรา - สังกัดกองคลัง ๒ อัตรา - สังกัดกองช่าง ๑ อัตรา ๓. มีการรับโอน(ย้าย)ข้าราชการทหารมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เข้ามาปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - สังกัดกองคลัง	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	√

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา	สถานะโครงการ	
			ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)								
๔.การพัฒนา ทรัพยากรบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและ ทักษะการทำงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสพ ผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	√
		๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานเข้ารับการอบรม ตามสายงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติตามที่บุคลากร แจ้งความประสงค์	๑๕๐,๐๐๐	๙๗,๕๖๐	๕๒,๕๐๐			
		๓.ให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมผ่าน ระบบ e-Learning ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น (Local MOOC)	ไม่มี	-	-			
		๔.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดู งานของผู้บริหาร สมาชิกสภา ภาควิชา และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน โตก	๖๐,๐๐๐	-	๖๐,๐๐๐			
		๕.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๑๕๐,๐๐๐	๑๓๓,๕๐๐	๑๖,๕๐๐			

		๓. สรุปบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ดังนี้ ๓.๑ มีพนักงานส่วนตำบล ๒๒ อัตรา เข้ารับการอบรม ๒๒ อัตรา ๓.๒ พนักงานครู ๑ อัตรา เข้ารับการอบรม ๑ อัตรา ๓.๓ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา เข้ารับการอบรม ๒ อัตรา ๓.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา เข้า รับการอบรม ๒๐ อัตรา ๓.๕ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ จำนวน ๓ อัตรา รวมผู้เข้ารับการอบรม ๔๘ อัตรา						
๕.การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรใน หน่วยงาน	๑.จัดทำประมวลจริยธรรมส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ๒.จัดทำโครงการสร้างค่านิยมและ จริยธรรม จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ การจัดทำโครงการ ๒. จัดทำโครงการสร้างค่านิยมและจริยธรรม จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓. พนักงานเป็นจิตอาสาช่วยกิจกรรมของ ชุมชน	ไม่มี	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	✓
๖.การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรผ่านประสบการณ์และ การสั่งสมความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ เหมาะสม	มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุก สายงาน	ไม่มี	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	✓

	๒. การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดี ต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการ ในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดย เกณฑ์และกระบวนการที่ดี ๓. ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร							
๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด สะดวก พนักงานทุกคนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒. พนักงานปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑. บุคลากรในสังกัดได้ได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตามสิทธิที่จะพึงได้รับ ๒. ได้มีการดำเนินการความสะอาดสำนักงานให้เหมาะสม สามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้มารับบริการได้อย่างรวดเร็ว ๓. พนักงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	ไม่มี	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	✓

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

-จัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และนำมาความต้องการมากำหนดเป็นแผนการฝึกอบรม เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

-กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตราากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

-