

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา

อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา

อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๑) สรุปการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประเด็นนโยบาย/การพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของ หน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
	๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนา บุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ /นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุก ประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
	๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมี กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมี คุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึง ผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสาเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการ แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการเผยแพร่ เอกสารเพื่อการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ www.tumbolphonsa.go.th</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
	๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่และพนักงงานจ้างตามคำสั่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวิสัยของบุคลากร ในหน่วยงาน(ต่อ)	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วน ตำบลโพนสา	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา มีการผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกัน การทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
ด้านการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพ ชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับ ความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือ จิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	-	
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	
๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	
๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	ต้น	๑	-	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	
	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	-	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	
	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	
	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	
	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒	๑	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	
	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๑	
	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒	๑	
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๕	๕	
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	
	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	
	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	-	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)(ทักษะ)	-	๑	๑	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
	ภารโรง	-	๑	๑	
	คนงานเวรตรวจการณ์	-	๑	-	
	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	๑	-	
	คนงาน	-	๒	๒	
	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	๑	-	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
บุคลากรทางการศึกษา สายงานบริหารการศึกษา					
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	-	
บุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน					
๑	ครูผู้ช่วย		๒	-	
บุคลากรทางการศึกษา สายงานสนับสนุนการสอน					
๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔	๓	
รวม			๕๑	๓๒	

๓) สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑.	บรรจุ/แต่งตั้ง - ตำแหน่ง	-	
๒.	รับโอน ๒ ตำแหน่ง - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	
๓.	ให้โอน ๔ ตำแหน่ง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข	๔	
๔.	เกษียณอายุราชการ - ตำแหน่ง	-	
รวม		๖	

๔) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (ราย)	จำนวนที่เข้ารับ การฝึกอบรม (ราย)	คิดเป็นร้อยละ
๑.	พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๑๐	๗๑
๒.	บุคลากรทางการศึกษา	๓	-	-
๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๕	๕๐
	รวม	๒๗	๑๕	๕๕

ปัญหา / อุปสรรค

๑. เกิดการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่เป็นการมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความพึงพอใจ
เกิดการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสอบทานงาน เนื่องจากบุคลากรยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเนื้องานนั้น ๆ

๒. การปรับลดงบประมาณด้านการฝึกอบรมเพื่อโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ ตามนโยบายใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการฝึกอบรม
พัฒนาบุคลากรในองค์กรเนื่องจากเกิดการโอนย้าย จึงทำให้ต้องเปลี่ยนให้บุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่โดยตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมแทนตำแหน่งที่
เคยกำหนดไว้เดิม

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการกำหนดจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของท้องถิ่นด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดให้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็น
สัดส่วนเท่าใดของงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการนำงบประมาณไปดำเนินการนโยบายสาธารณะโดยไม่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจาก
บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กรดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและ
จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป