

รายงานงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับ การกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปนี้

- ๑.วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
- ๒.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
- ๓.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
- ๖.พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี รวมถึงการพัฒนาระบบวางแผน และติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา

การสรรหา เลือกสรรคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๓. นโยบายด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม และรักษาวินัยในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและรักษาวินัย โดยยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการอย่างเคร่งครัด

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในระบบออนไลน์

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ นั้นเป็นไปเพื่อการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ จำนวนเงินงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ ตามเอกสารแนบท้าย

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำแผนฯ

(นางสาวกัญญภัสสรณ์ คุณขุนทด)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เสนอแผนฯ

(นายสมส่วน ดมขุนทด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบแผนฯ

(นายสมส่วน ดมขุนทด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผนฯ

(นายจเร เสขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ที่	รายการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ดำเนินการเสร็จแล้ว	
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒	การโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓	การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๕	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๖	การสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหาร			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๗	การบันทึกและปรับปรุงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ			√	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ดำเนินการเสร็จแล้ว		
โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปันชนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			/	๑๐,๐๐๐	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

๓. ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ หน่วยงานจัดฝึกอบรม

โครงการ/กิจกรรม	ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปันชนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๐ คน

๓.๒ หน่วยงานภายนอกจัดฝึกอบรม มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน มีรายละเอียดดังนี้

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานฝึกอบรม	คำสั่ง อบรม วันที่
๑	นางสาววาสนา จอมศรี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	โครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำ หน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ชาติไทยประจำท้องถิ่น ระดับอำเภอและระดับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ครู ข) ประจำปี ๒๕๖๘	ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๘	สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา	๒๔/๒๕๖๘
๒.	นางสาวจิรัชยา แดขุนทด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	หลักสูตร “การจัดทำงบทดลองและ หมายเหตุประกอบงบทดลองงบปรับ จ่าย พร้อมกระทบบยอดเงินฝาก ธนาคาร ด้วยไฟล์ Excel กรณีระบบปิด ปรับปรุง”	ระหว่างวันที่ ๒-๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	๓๑/๒๕๖๘
๓	นางสาวจิรัชยา แดขุนทด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	หลักสูตร “การจัดทำงบทดลองมือ (Excel) พร้อมกับการบันทึกระบบ NEW e-LAAS (อปท.) เพื่อยืนยันยอด กรณีนำข้อมูลเข้าย้อนหลัง”	ระหว่างวันที่ ๑๘- ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	๖๖/๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่างเดิม (ตามงบฯ)
๑.พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔	๒๔	๙	๑๕
-ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	๓	๓	๑	๒
-ประเภทอำนวยการ	๗	๗	๒	๕
-ประเภทวิชาการ	๘	๘	๔	๔
-ประเภททั่วไป	๖	๖	๔	๒
๒.พนักงานครู อบต.	๑	๑	๐	๑
๓.พนักงานจ้าง	๑๕	๑๕	๑๕	๐
-ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๐
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๐	๑๐	๐
-พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๔	๐
รวมทั้งสิ้น	๔๐	๔๐	๒๔	๑๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	พ.ศ. ๒๕๖๗			พ.ศ. ๒๕๖๘								
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล														
๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง	วิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ การบรรจุ/การคัดเลือก/การจัดจ้างพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อน	การย้าย การโอน การรับโอน หรือการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	←											→
๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ						↔						↔

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
การดำเนินการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
ที่ผ่านมามีอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ยังมีบางตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เนื่องจาก รับโอน (ย้าย) ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. ด้านบุคลากร ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และดำเนินการให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด

๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย รวบรวมระเบียบ/กฎหมายแนวทางปฏิบัติในแต่ละเรื่อง เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการ
ค้นหา

๓. ด้านงบประมาณ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

๑. การจัดสวัสดิการบุคคลยังไม่ครอบคลุม
๒. การตอบแทนผลงานยังไม่มีข้อจำกัด
๓. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน
๔. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๕. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เกิดความ ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง
๖. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในระหว่างปี

- ข้อเสนอแนะ

๑. เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงาน
นั้นๆ ด้วย

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางรองรับหรือ
บทลงโทษตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น
ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น ค่า ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์
ตอบแทนอื่น

๓. มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

๔. การพัฒนาศักยภาพ ของตัวเอง ควรมีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบของภาระงาน
บุคลากร ในการที่จะนำความรู้ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็นแนวทางหรือช่องทาง
ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

๕. ควรมีการฝึกอบรม และทดลองใช้งานแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น