



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๑. การวางแผนกำลังพล</b>					
<p>การวางแผนกำลังพลการจัดทำแผนอัตรากำลังปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙ )</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการ</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และการใช้ อัตรากำลังของบุคคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการตาม ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕๒) พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒. ดำเนินการตาม ประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมถึงที่ ๗ ) พ.ศ.๒๕๖๕ หนังสือ มท. ๐๘๐๙.๒/วค๐๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๗</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลังปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ</p> <p>๒. ประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงานภายใน ที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และเกิด ความล่าช้าการส่งข้อมูลมายังฝ่ายเจ้าหน้าที่ทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่กรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ควรดำเนินการตาม นโยบายการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b>					
<b>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b> (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการจ้างพนักงานจ้าง)	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานส่วนตำบล ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ ๑๐๐  ๒. การสรรหาพนักงานจ้างไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์	-	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานท้องถิ่นที่ว่าง
<b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)	๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง  ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลให้การปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑. ภายในเดือน กันยายน ของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน  ๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และรับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖  ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๔. การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย</b>					
การส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง มีคุณธรรมจริยธรรม	<p>๑. นำประกาศ ก.ถ. เรื่องประมวล จริยธรรม พนักงาน ท้องถิ่น มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วน ราชการรับทราบ และถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน</p> <p>๒. ประกาศกำหนดนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อ บังคับเกี่ยวกับ คุณ ธรรม จริยธรรม ๘ ฉบับ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๐ ต.ค. ๖๕</p>	<p>- บุคลากรทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และรักษา วินัยให้ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัย</p>	ควรปรับปรุงนโยบายมาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ให้เป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง</b>					
<b>การสรรหาคณบดีคนเก่ง</b> - การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ - การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรรหาคณบดี คนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ดำเนินการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือหมดบัญชีสอบแข่งขันจึงทำให้ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่ขอในบัญชีฯ	รับโอนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
<b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b>					
<b>การพัฒนาบุคลากร</b> - การทำแผนพัฒนาบุคคลตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ  - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร  ๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม  ๒. บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ไม่ใช้งบประมาณ - ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ ม.ค.๖๖  - งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท - ใช้งบประมาณไป ๗,๘๐๐ บาท  - อบรมเกี่ยวกับภาษีเมื่อวันที่ ๑๑-๑๔ ก.ค. ๖๖	- บุคลากรมีน้อย ต้องรับผิดชอบทำหลายหน้าที่	๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ๓. ควรมีการติดตามผล และประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ จะส่งต่อการพัฒนาบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>					
<b>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b> (การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ)	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือก หรือการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ๓. พนักงานส่วนตำบลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	-		
<b>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>					
<b>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร	การจัดสถานที่ทำงาน แบ่งสัดส่วนชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	- เข้าร่วมโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยนำมาตราฐานสำนักงานสีเขียวมาใช้บริหารจัดการสภาพแวดล้อมของอาคารสำนักงาน - ไม่ใช้งบประมาณ - ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๙ มค. ๖๖		
<b>๙. การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น</b>					
<b>การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น</b>	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ดำเนินการตามที่ระเบียบฯ กำหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น ได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านต่างๆ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑. ไม่มีพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่น ขอโอนย้ายมา	ทำหนังสือประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างส่งหน่วยงานต่างๆ และลงเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

รายละเอียดข้อมูล	ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ)
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	จำนวน - ราย	จำนวน - ราย

๒. การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน
๒.๑ การย้ายพนักงานส่วนตำบล ไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	จำนวน ๑ ราย
๒.๒ การย้ายพนักงานส่วนตำบล ไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	จำนวน - ราย

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

	ผู้บริหารส่วนตำบล	สมาชิกสภาส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	จำนวนคำสั่งไปราชการ
๓.๑ การจัดส่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า โครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	-	-	๓	-	-	๕

## สรุปรับโอน และให้โอนพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	รับโอนพนักงานส่วนตำบล (จำนวน)	ให้โอนพนักงานส่วนตำบล (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	-	-	
๒	กองคลัง	-	-	
๓	กองช่าง	-	-	
๔	กองสวัสดิการสังคม	-	-	
๕	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	
๖	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	
	<b>รวม</b>	-	-	

## สรุปอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ที่	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
		คนครอง	คนครอง	คนครอง	คนครอง	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๓	-	๒	๑	
๓	กองคลัง	๒	-	-	-	
๔	กองช่าง	-	-	๒	๑	
๕	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔	-	๔	-	
๖	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	
	<b>รวม</b>		-			

รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ คน