



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบะ
อำเภอท่าตุม จังหวัดสุรินทร์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบะ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><u>๑.ด้านการวางแผน</u> <u>อัตรากำลังคน</u> -จัดทำแผนอัตรากำลัง สามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๑.เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ๒.เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓.เพื่อใช้เป็นแนวทาง กำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ ๔.เพื่อให้สามารถสามารถ วางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง มี ประสิทธิภาพ มีความ คุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๕.เพื่อให้สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด</p>	<p>๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒.จำนวนบุคลากร</p>	<p>๑.มีการกำหนด โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒.มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็น ปัจจุบัน</p>	
<p><u>๒.ด้านสรรหาคandidate</u> <u>เก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม</u> <u>ภารกิจของหน่วยงาน</u> -การสรรหาและการ คัดเลือก</p>	<p>๑.มีการสรรหาบุคลากร เชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กร ต้องให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับงาน ควบคู่กับการ เป็นคนดี</p>	<p>๑.มีแนวทางปฏิบัติการ สรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์กำหนด ๒.สรรหาพนักงานตาม กรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.</p>	<p>องค์กรได้บุคลากรที่ เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานและ เป็นคนดี</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		<p>จังหวัด อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถ สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง</p> <p>๔.มีแผน และสามารถ สรรหาพนักงานจ้างได้ ตามแผนอัตรากำลัง</p>		
<p><u>๓.ด้านการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร</u></p> <p>-สรรหาบุคคลสายงาน ผู้บริหารและสายงานผู้ ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ บรรจุ แต่งตั้ง การรับ โอน การย้าย การ คัดเลือก โดย ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด สุรินทร์กำหนด</p> <p>-จัดทำและดำเนินการ ตามแผนสรรหา ข้าราชการ พนักงาน จ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>๑.เพื่อให้การปฏิบัติงาน ภายในองค์กรมีความ ต่อเนื่องเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง</p> <p>๒.เพื่อให้ได้บุคลากรตรง ตามสายงานผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติ เป็นไปตาม ผลสัมฤทธิ์และภารกิจ ของงาน</p>	<p>๑.บุคลากรครบตาม ตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๑.ประชาสัมพันธ์รับ โอน/ย้าย หรือขอใช้ บัญชีสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลทั้งสาย บริหารและสาย ปฏิบัติ</p> <p>๒.ตำแหน่งพนักงาน จ้างมีการดำเนินการ สรรหาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ใน ตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม)</p> <p>๓.ดำเนินการรับโอน/ ย้าย พนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	
<p><u>๔.ด้านการพัฒนา บุคลากร</u></p> <p>-ส่งเสริมและให้ ความสำคัญกับการ ฝึกอบรม</p>	<p>๑.ให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และ ทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒.ให้เกิดการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>สรุปผลความรู้ที่ได้รับ จากการเข้ารับการ ฝึกอบรมของบุคลากร แต่ละตำแหน่งและ รายงานให้ผู้บริหาร ทราบ</p>	<p>๑.ส่งเสริมให้บุคลากร ทุกตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรมตาม หลักสูตรการพัฒนา ในสายงานของแต่ละ ตำแหน่ง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><u>๕.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</u> -จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑.มอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ ๒.สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน ๓.สร้างมาตรฐานการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑.ผลสัมฤทธิ์และ ตัวชี้วัดของงาน ๒.แต่งตั้งคณะ กรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๓.แต่งตั้ง คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบลฯ ๔.มีกระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็น ธรรมสามารถ ตรวจสอบได้</p>	
<p><u>๖.ด้านส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน</u> -จัดทำโครงการอบรม คุณธรรมและจริยธรรม -จัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑.เพื่อให้เจ้าหน้าที่มี จิตสำนึกรับผิดชอบและ ควรตระหนักถึงการมี คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ๒.เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัว เป็นกลางทางการเมือง และยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย</p>	<p>๑.ดำเนินการฝึกอบรม สำเร็จลุล่วงตาม แผนพัฒนา ๒.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมของ หน่วยงาน</p>	<p>๑.ดำเนินการ ฝึกอบรมสำเร็จลุล่วง ตามแผนพัฒนา ๒.เจ้าหน้าที่ใน องค์กรรับทราบและ ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	
<p><u>๗.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</u> -จัดทำแผน ความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>๑.เพื่อให้บุคลากร มองเห็นความก้าวหน้าใน สายอาชีพและมี หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการ สับเปลี่ยน หมุนเวียน ตามตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส เดการกระตุ้น การพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จในอาชีพ</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพมากขึ้น</p>	<p>๑.หน่วยงานมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ ทราบโดยทั่วกัน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><u>๘.ด้านการพัฒนา</u> <u>คุณภาพชีวิต</u> -ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ มีความเหมาะสม และ ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร</p>	<p>เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงานด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน</p>	<p>๑.จัดให้มีอุปกรณ์ และกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานส่วน ตำบล ที่สะท้อน ภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส. กิจกรรม Big Cleaning Day จิต อาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคน ร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม และเพื่อ สร้างบรรยากาศใน การทำงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่ สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ สำนักงานให้ บุคคลภายนอกได้ ทราบและเข้าใจ ๓.๓ผู้บริหารได้ ประชุมพนักงานส่วน ตำบล เป็นประจำทุก อาทิตย์ เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ เสนอแนะความ คิดเห็น ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคใน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างการยอมรับ ทบทวนและ แก้ปัญหา อันเป็น การสร้างคามผูกพัน ที่ดีในองค์กร ๔.พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับเข้า ร่วมกิจกรรมการ ส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างคาม โปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการที่ อบต.บะ จัดชั้น และที่จัด ร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ ในการปฏิบัติราชการ ๕.ผู้บริหารทุกระดับมี ส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ให้มีความผูกพันและ อยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุก ระดับ เป็นต้นแบบ แสดงแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความ โปร่งใสในการ ดำเนินงาน</p>	

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตราว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑) ข้าราชการ	๒๐	๑๓	๗
	๒) ครู	๖	๖	-
	๓) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก	๔	-	-
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	-
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒	๑๐	๒
	รวมอัตรากำลัง			
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
	๓) วิชาการ	๙	๖	
	๔) ทั่วไป	๓	๒	๑
	๕) สายงานการสอน	๖	๖	-
	รวมอัตรากำลัง	๓๘	๖๑	๑๒

๑. ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง
		กรอบอัตรากำลัง ก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)	
๑	อัตรากำลังคน				
	๖) ข้าราชการ	๑๓	-	-	๑๓
	๗) ครู	๖	-	-	๖
	๘) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก	๖	-	-	๖
	๙) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	-	-	๑๔
	๑๐) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๒	-	๑๒
	รวมอัตรากำลัง	๔๙	๒	-	๕๑

ข้อมูลการแต่งตั้ง โอน (ย้าย)

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		พนักงานจ้างทั่วไป
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง โอน (ย้าย)			
	๑) บรรจุและแต่งตั้ง	-	๓	๓
	๒) ให้ออน	๒	-	-
	๓) รับโอน	๒	-	-
	รวม	๔	๓	๓

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ได้รับการ ฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑) ข้าราชการ	๑๓	๑๓	๑๐๐.๐๐
	๒) พนักงานครู	๖	๖	๑๐๐.๐๐
	๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๓	๒๑.๔๒
	๔) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑	๑๐.๐๐
	รวม	๔๓	๒๓	๕๓.๔๘

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบะ มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามแผนอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ขาดอัตรากำลังคนในบางตำแหน่ง ทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง และไม่มีการพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓. ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีบุคคลสนใจที่จะโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งได้ตรงกับสายงาน

๔. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัด เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด -๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๕. บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. ปัญหาผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือจัดฝึกอบรมต่างๆได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และเพื่อให้เหมาะสมกับภาระงาน

๒. ควรมีการจัดทำแผนการสับทอตำแหน่งงานและการบริการจัดการคนดีและคนเก่ง ขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และทุ่มเทในการทำงาน

๓. ควรประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายงานบริหารและสายผู้ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

๔. ควรประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้างประจำตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาความรู้อย่างทั่วถึง

๖. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

๗. ควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต

๙. ควรกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลในระดับสำนัก/กอง อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป