



รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๑. สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประเด็นนโยบาย/การพัฒนา

๑.๑ นโยบาย/การพัฒนาด้านการวางแผนกำลังคน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรและผู้ที่เกี่ยวข้อง)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	
	๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	

๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖		
	- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทำป่อ เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกขยะ ประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม โดยการเผยแพร่เอกสารเพื่อการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ www.tumbolthabo.com					

๑.๒ นโยบาย/การพัฒนาด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
	๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

๑.๓ นโยบาย/การพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	ดำเนินการประเมินข้าราชการเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๒.	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

๑.๔ นโยบาย/การพัฒนาด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีการผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

๒. สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	ผู้บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	-
๓	วิชาการ	๗	๗	-
๔	ทั่วไป	๔	๔	-
๕	สายงานการสอน	๑	-	๑

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง ๑ ตำแหน่ง	๑	
๒. รับโอน - ตำแหน่ง	-	
๓. ให้โอน - ตำแหน่ง	-	
๔. เกษียณอายุราชการ - ตำแหน่ง	-	
๕. สอปปเปลี่ยนสายงานจากสายงาน - ตำแหน่ง	๑	
รวม	๒	

๓. สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๑๔	๘๗.๕๐
๒	พนักงานครู	-	-	-
๓	ลูกจ้างประจำ	๓	๒	๖๖.๖๗
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๐.๐๐
รวม		๒๒	๑๖	๗๒.๗๓

ปัญหา/อุปสรรค

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เห็นได้ว่า มีการดำเนินงานครบตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. เกิดการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่เป็นการมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความพึงพอใจ เกิดการปรับเปลี่ยนขั้นตอนสอบทานงาน เนื่องจากบุคลากรยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ

๒. การปรับลดงบประมาณด้านการฝึกอบรมเพื่อโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ตามนโยบายใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์กรเนื่องจากเกิดการโอนย้ายการเปลี่ยนตำแหน่ง จึงทำให้ต้องเปลี่ยนให้บุคคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่โดยตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เข้ารับการฝึกอบรมแทนตำแหน่งที่เคยกำหนดไว้เดิม

ข้อสรุป/ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขการดำเนินงาน

ควรมีการกำหนดจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของท้องถิ่นด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดให้มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นสัดส่วนเท่าใดของงบรายจ่ายประจำปี เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการนำงบประมาณด้านไปดำเนินการนโยบายสาธารณะโดยไม่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร

ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป