

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต.สารภี มีโครงสร้างการแบ่ง งานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต.สารภี มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.สารภีตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการในการดำเนินวางแผนการพัฒนาบุคลากรของอบต.สารภี</p> <p>๕. เพื่อให้ อบต.สารภีสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.สารภี พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ตามประกาศ อบต.สารภี เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้อบต.สารภี สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมาย กำหนด</p>			
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรงานบรรจุและแต่งตั้ง	เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	-วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลราย น.ส.ศุภิสรา เวชกามา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ (กองคลัง)	
๓. การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธี คิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่า ของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับ</p>	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖		



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>ผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนที่เก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต.สารภี และโครงการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ</p>			
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานและความสามารถของพนักงานอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล จัดให้มีการประเมินของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครอบครัว และพนักงานจ้าง ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด</p>	ระดับความสำเร็จด้านปริมาณงาน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน-๓๐ กันยายน)	



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน	เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ หน่วยงาน	-วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลราย น.ส.ศุภิสรา เวชกามา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ (กองคลัง) เพื่อมาปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	
๖. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่มีเรื่องร้องเรียน	พนักงานทุกคนรับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	
๗ .การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๔. เพื่อให้การบริหารงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี เป็นไปตามระเบียบกฎหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานการเจ้าหน้าที่ ๕. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ระดับความสำเร็จในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-พนักงานเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม -จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน -บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิตประจำวัน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิต	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสารภี เข้ารับการ อบรมตาม หลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน -การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. -การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี (๒ ครั้ง/ปี)	

**ปัญหาและอุปสรรค**

๑. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรตามสายงาน  
ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เพราะมีระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานออกมาใหม่เรื่อย ๆ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้
๒. งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี งบประมาณบุคลากรมีงบในการพัฒนาจำนวนน้อย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์
๓. การตรวจสอบของหน่วยงานภาครัฐมีเป็นจำนวนมาก และการรายงานข้อมูลของท้องถิ่นมีหลายด้าน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า เพราะต้องรายงาน  
ข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตซ้ำซ้อนกัน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

๑. ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการ
๒. เห็นควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหารฯ สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของหน่วยงาน  
เพื่อกระชับความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดความขัดแย้งในองค์กร

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน  
(นางสาวศิริกาญจน์ ลิ้มสมโภชน์)  
นักทรัพยากรบุคคล

(นายพัศวุฒิ กรินทร์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี

(นางสาวฐานิดา นาควิเศษ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายวิเชียร แตนกระโทก)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี