

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่
โทร./โทรสาร ๐-๔๒๒-๑๙๙๑-๗ ต่อ ๑๗
www.Naphu-udon.go.th

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ไป | ระยะเวลาดำเนินการ |
|-------|--|--|----------------|----------------------|--|
| ๑ | การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | - อบต.นาพู่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ณ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๖ - อบต.นาพู่ ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนจนถึงปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ |
| ๒ | การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขันสายงานผู้บริหาร | - ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น ณ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๗ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | - ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๗ - |
| ๓ | การสรรหาคูคลากร - การสรรหาคูบุคลากรในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | - สรรหาคูบุคลากรในตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๙ ราย ๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ รับโอนวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๘ - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น รับโอนวันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | - ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้ ก.อบต. จ.อุดรธานี สรรหาให้ |

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ไป | ระยะเวลาดำเนินการ |
|-------|--|--|----------------|----------------------|--|
| | | ๒. ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างเหมาจ่าย เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ |
| ๔ | การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมิน ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘) และครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘) | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ |
| ๕ | การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ | - พนักงานครู ได้รับการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๑ ราย | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | - ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้ ก.อบต. จ.อุดรธานี สรรหาให้ |
| ๖ | การพัฒนาคุณภาพชีวิต | - ทำกิจกรรม ๕ ส เพื่อทำให้ที่สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด น่าอยู่ ปลอดภัย - จัดทำโครงการออกกำลังกายให้บุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - กิจกรรมส่งเสริมความสุจริต โปร่งใส และ “งดรับงดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ “No Gift Policy” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ |

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | งบประมาณ ที่ใช้ไป | ระยะเวลาดำเนินการ |
|-------|--|---|-----------------------------------|------------------------|--|
| ๑ | การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ | <ul style="list-style-type: none"> - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - มีบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๕๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ ของบุคลากรทั้งหมด | ตามที่ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ | เป็นไปตามหลักสูตรนั้นๆ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ |
| ๒ | โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | - จัดอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร อบรม.นาพู่ | ๖๐๐,๐๐๐ | ๕๒๖,๘๔๐ | วันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๘ – ๓ พ.ค. ๖๘ |
| ๓ | โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การบันทึกบัญชีในระบบคอมพิวเตอร์ (e-laas) | - จัดการฝึกอบรมให้ความรู้การบันทึกบัญชีในระบบคอมพิวเตอร์ (e-laas) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | วันที่ ๑๓-๑๕ ส.ค. ๒๕๖๘ |
| ๔ | กิจกรรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย | - ได้จัดทำ MOU ร่วมกับสำนักงานยุติจังหวัด บุคลากรได้เข้าร่วมรับฟังระเบียบ ข้อกฎหมาย การให้คำปรึกษา ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | วันที่ ๑๘-๑๙ ก.ย. ๒๕๖๘ |

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

๑. สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘ | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------|
| | กรอบอัตรากำลัง | อัตรากำลังที่มีคนครอง |
| ๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น | ๒ | ๒ |
| ๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | ๖ | ๖ |
| ๓. ประเภทวิชาการ | ๒๗ | ๒๓ |
| ๔. ประเภททั่วไป | ๑๒ | ๕ |
| ๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๓๕ | ๓๒ |
| ๖. พนักงานจ้างทั่วไป | ๑๙ | ๑๑ |
| ๗. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | - | - |
| รวม | ๑๐๑ | ๗๙ |

๒. สถิติการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล

- รับโอนพนักงานส่วนตำบล

| รายละเอียดการรับโอน | จำนวน |
|---|--------------|
| ๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น ณ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๗ | ๑ ราย |
| ๒. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ ณ วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๘ | ๑ ราย |
| ๓. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ณ วันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๘ | ๑ ราย |
| รวม | ๓ ราย |

- ให้อโอนพนักงานส่วนตำบล

| รายละเอียดการรับโอน | จำนวน |
|--|-------|
| ๑. ให้อโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ ณ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๗ | ๑ ราย |
| ๒. ให้อโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ณ วันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๗ | ๑ ราย |
| ๓. ให้อโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๗ | ๑ ราย |
| ๔. ให้อโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น ณ วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๘ | ๑ ราย |

| | |
|---|--------------|
| ๕. ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ ณ วันที่ ๔ มิ.ย. ๒๕๖๘ | ๑ ราย |
| ๖. ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ณ วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๘ | ๑ ราย |
| ๗. ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ระดับต้น ณ วันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๘ | ๑ ราย |
| รวม | ๗ ราย |

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีการโอน (ย้าย) แต่บรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นที่ไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กอง ต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดตามกิจการกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัด โครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความ ประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคะบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัย ใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

๖ กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงานการกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน