



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565
(ห้วง 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2565)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (ห้วง 1 ตุลาคม พ.ศ.2564 ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2565)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>1) การวางแผนกำลังคน</p> <p>-การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (2564-2566)</p> <p>-การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ</p> <p>- การสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อเป็นการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนในอบต.</p> <p>-เพื่อเป็นการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร</p> <p>-เพื่อเป็นการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ</p> <p>-เพื่อเป็นการสรรหา บุคคลภายนอกเพื่อแต่งตั้ง เป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>-ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน อัตรากำลังสามปี</p> <p>-ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ</p> <p>-ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ</p> <p>-ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ</p>	<p>-มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (2564-2566) จำนวน 2 ครั้ง โดยเป็นการ ปรับปรุงครั้งที่ 2 ประกาศใช้เมื่อ 7 ต.ค.64 และปรับปรุงครั้งที่ 3 ประกาศใช้เมื่อ 2 ก.ย.65</p> <p>-ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากไม่มีตำแหน่ง สายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลว่าง</p> <p>-มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาแทน ตำแหน่งว่างโดยทำหนังสือประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงาน อปท.ด้วยกัน และมีการ ประชาสัมพันธ์การรับโอนทางเว็บไซต์ อบต.กุดตุ้ม</p> <p>-มีการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อแต่งตั้ง เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 1 ครั้ง 1 อัตรา</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>- ควรมีการดำเนินการสรรหาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>2) การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการศึกษาอบรม - โครงการพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย - เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรม - ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดส่งบุคลากรสายงานผู้บริหารสายงานปฏิบัติ เข้ารับฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะที่จำเป็นและตามงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ - ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากมีการโอนงบประมาณไปดำเนินงานกิจการอื่นที่มีความจำเป็นต่อประชาชนในพื้นที่ 	<p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p>
<p>3) การสรรหา การคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - เพื่อเป็นการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจำนวน 2 อัตรา คือ ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ บรรจุเมื่อ 1 มิ.ย.65 และ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ 1 อัตรา เมื่อ 1 ก.ย.65 - มีการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลจำนวน 1 ราย คือตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ เมื่อ 13 มิ.ย.65 	<p style="text-align: center;">-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>4) การบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามห้วงระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติตามหลักฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
<p>5) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน - การจัดทำแผนผังสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นฐานข้อมูลของบุคลากร - เพื่อเป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าให้บุคลากรทราบและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน โดยบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น - มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้บุคลากรทราบทางเว็บไซต์ อบต.กุดตุ้ม และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของ อบต.กุดตุ้ม 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง -

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
6) พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อเป็นการการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ไดรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	-ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	- มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ไดรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย โดยมีการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	- ควรมีการดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง
7) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	- เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้านจริยธรรมขององค์กร	-ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	- มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	-
8) การพัฒนาคุณภาพชีวิต - จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	- อบต. กุดตุ้มจัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>-จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p>	<p>-เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรและเพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ</p>	<p>-มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะ ๆ</p> <p>-มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะๆ</p>	<p>-</p>
<p>-จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อชี้แจงนโยบายต่างๆ และเพื่อให้ได้รับทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ</p>	<p>-จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำ</p> <p>-จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะๆ ที่จำเป็น</p>	<p>-</p>
<p>- การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ</p>	<p>- มีการจัดสรรงบประมาณในส่วนของสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น</p>	<p>-</p>

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕)

	มีนครอง	ตำแหน่งว่าง	รวม
กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่น			
พนักงานส่วนตำบล	24	2	26
พนักงานจ้าง	16	7	23
รวม			49
กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
พนักงานครู	5	5	10
พนักงานจ้าง	4	3	7
รวม			17

การแต่งตั้ง/โอน/ย้าย/ลาออก

	เลื่อนระดับ (ราย)	โอน (ย้าย) (ราย)	เกษียณอายุ (ราย)	ลาออก (ราย)
พนักงานส่วนตำบล	๑	๓	๒	๑
พนักงานครู	-	-	๑	-
พนักงานจ้าง	-	-	-	-

การฝึกอบรม

	มีครอง	เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๑	๓	๘๗.๕๐	
พนักงานครู	๕	๕	-	๑๐๐	
พนักงานจ้าง	๒๐	๕	๑๕	๒๕	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ยังคงมีเหมือนปีที่ผ่านมา เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น งบประมาณในการดำเนินการ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนถึงบุคลากรในหน่วยงานที่ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการดำเนินงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ แต่ยังมีบางประเด็นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ แต่ก็สามารถทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้