

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็น นโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
๑.การสรร หา	๑.๑ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่๑)	จัดทำแผนอัตรากำลัง (ปรับปรุง ครั้งที่๑) ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ – ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	จัดทำแผนอัตรากำลัง(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗
	๑.๒ การจัดทำแผนสรร หาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ ทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง โดยมุ่งเน้นให้อัตรากำลัง ไม่เกินร้อยละ ๑๐	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจาก รอการ จัดสอบในตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจาก รอการ จัดสอบในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
	๑.๓ ปรับตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ดำเนินการปรับตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗	ปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๔ แต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหา และเลือกสรรพนักงาน จ้าง	ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจและพนักงาน จ้างประเภททั่วไป จำนวน ๕ อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ได้พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
	๑. ๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๔ มกราคม ๒๕๖๗ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗	ได้ดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ด้านการพัฒนา	๒. ๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
	๒. ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	มีการพิจารณาส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒. ๓ สร้างระบบเรียนรู้ตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดเวลา	มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ
	๒. ๔ ดำเนินการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	มีดำเนินการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗	มีดำเนินการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	มีการดำเนินการร้อยละ ๙๐ พึงพอใจด้านสิทธิสวัสดิการความก้าวหน้า	ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีการดำเนินการร้อยละ ๙๐ พึงพอใจด้านสิทธิสวัสดิการความก้าวหน้า
๓.ประเด็นการรู้เท่าทันสื่อ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในสื่อออนไลน์	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในสื่อออนไลน์	ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในสื่อออนไลน์
	๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ได้ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ได้ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
	๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ได้ดำเนินการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ข้าราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
	๓.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	ได้ดำเนินการให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

ประเด็น นโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	งบประมาณ ที่ไม่ใช้	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
	๓.๕ดำเนินการให้ความดีความชอบ การปฏิบัติราชการประจำปี แก่บุคลากรดีเด่น	ได้ดำเนินการให้ความดีความชอบ การปฏิบัติราชการประจำปี แก่บุคลากรดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑.ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗ ๒.ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗	ได้ดำเนินการให้ความดีความชอบ การปฏิบัติราชการประจำปี แก่บุคลากรดีเด่น
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน	ได้ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑.ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗ ๒.ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗	ได้ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน
๔.ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑แจ้งเวียนประกาศประมุขวลจริยธรรม	มีการแจ้งเวียนประกาศประมุขวลจริยธรรม ให้พนักงานและลูกจ้างทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีการแจ้งเวียนประกาศประมุขวลจริยธรรม ให้พนักงานและลูกจ้างทราบ
	๔.๒ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแลให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ได้ดำเนินการออกคำสั่งมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่

ประเด็น นโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ไม่ใช่ งบประมาณ	งบประมาณ ที่ไม่ใช่ งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตามแผน เสริมสร้างวินัยคุณธรรม และจริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต ระยะเวลาภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๗	มีการให้ความรู้การเสริมสร้างวินัย คุณธรรมและจริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๖
ทั่วไป	๗
พนักงานจ้าง	๑๗
รวม	๓๕

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เดือน	อัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ/พนักงาน จ้าง (คน)	การบรรจุแต่งตั้ง/ โอนย้าย ข้าราชการ/ พนักงานจ้าง (คน)	การฝึกอบรม/พัฒนา ข้าราชการ/พนักงาน จ้าง(คน)
ตุลาคม ๒๕๖๖	๒๗	-	๒
พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๒๗	-	-
ธันวาคม ๒๕๖๖	๒๗	-	๑
มกราคม ๒๕๖๗	๒๗	-	-
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒๗	-	-
มีนาคม ๒๕๖๗	๒๗	-	๓
เมษายน ๒๕๖๗	๒๗	-	๒
พฤษภาคม ๒๕๖๗	๒๘	พนักงานจ้างลาออก (๒)	๓
มิถุนายน ๒๕๖๗	๒๘	พนักงานจ้างลาออก (๑)	๑
กรกฎาคม ๒๕๖๗	๒๘	-	๑
สิงหาคม ๒๕๖๗	๒๘	พนักงานจ้างลาออก (๑)	๓
กันยายน ๒๕๖๗	๒๘	-	๑

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่องานระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม