

รายงานผลการดำเนินการ
บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลชนงพระ
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง คนงาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑. เพื่อให้ อบต.หนองพระ พัฒนามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต.หนองพระพัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.หนองพระ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวางแผนการ พัฒนาบุคลากรของ อบต.หนองพระ ๕. เพื่อให้ อบต.หนองพระ สามารถวางแผนอัตรากำลัง	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามประกาศ อบต.หนองพระ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.ชนงพระ เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงาน ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖.เพื่อให้อบต.ชนงพระ สามารถควบคุมภาวะ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ตามประกาศ อบต.ชนงพระ เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร งานบรรจุแต่งตั้ง	เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มี ความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ระดับความสำเร็จในการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	- บรรจุแต่งตั้งสายงานผู้บริหาร นางสาวจันทร์เพ็ญ ยาค่า ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล กุดคำ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัด อุตรดิตถ์	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.การพัฒนาบุคลากร งาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธี คิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการจัดการ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ๒.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในคุณค่าของตนเองและที่ จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่า ของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะ เป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต.ชนงพระ และโครงการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและ ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาปฏิบัติหน้าที่และปรับใช้ในการทำงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖.การพัฒนาบุคลากร งานแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานและความสามารถของพนักงานอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล จัดให้มีการประเมินของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด ๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธี คิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและความรู้ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ๒.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่า ของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของอบต.ชนงพระ และ	ระดับความสำเร็จด้านปริมาณงาน ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน-๓๐ กันยายน) - ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างมาปฏิบัติงานที่ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	โครงการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ ๑. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล ๕. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พระ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ระดับความสำเร็จในการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม -จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน -บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ๒. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตประจำวัน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ พระ เข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน -การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. -การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (๒ ครั้ง/ปี)	

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการ