

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
					ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)	
๑) การวางแผนกำลังคน – การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีโครงสร้างการแบ่ง งาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีการกำหนดตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาด สมบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ	ร้อยละ ๘๐ ของ กรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างครอบคลุม ภารกิจของหน่วยงาน	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามวัตถุประสงค์	ดำเนินการแล้วเสร็จ	-	-	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

รับผิดชอบ ของส่วนราชการหรือไม่ ๔) เพื่อเป็น แนวทางใน การ ดำเนิน การวางแผน การใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีโคตรภายใน ๓ ปี ข้างหน้า ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร สามารถ วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลพนักงาน ครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงาน จ้างเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีโคตรเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ หรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖) เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาดสมบูรณ์ สามารถ วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลได้ อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีตามกฎหมาย กำหนด						
--	--	--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน
๒) การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามกรอบกำลังสนับสนุนการ ปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่ง และอัตราที่สามารถบรรจุ และแต่งตั้งได้	ดำเนินการแล้ว	ผลการดำเนินงาน เป็นไปตาม ประกาศรับสมัครทุกขั้นตอน และได้ผู้ผ่านการสรรหาที่มี คุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่ง	-	-	สิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๗
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒) จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทน อื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ เป็นเงินรางวัลประจำปี ๓) การเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้ง ๔) การย้าย การโอน การรับโอน ๕) การพัฒนา ๖) การให้ออกจากราชการ ๗) การให้รางวัลแรงจูงใจ ๘) การบริหารงานบุคคลเรื่อง อื่นๆ	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไม่ต่ำกว่า ระดับดี	ดำเนินการแล้ว	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติแต่ละ รอบอย่างเป็นธรรมและเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.อบต. จังหวัดกำหนดและตามประกาศที่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตรกำหนด	-	-	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ รอบ ๑ ตุลาคม ค.ศ. ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (รอบ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ค.ศ. ๒๕๖๗)
๔) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔.๑ โครงการ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการให้แก่บุคลากร	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม 80 คน	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	4 – 6 มิถุนายน 2567

ฝึกอบรม ศักยภาพ ประสิทธิภาพ ของคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหาร ส่วน ตำบล พนักงานส่วน ตำบล พนักงาน ครู ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง							
๕) การสร้าง ความก้าวหน้า ในสาย อาชีพ ๕.๑ การเลื่อน ระดับ แต่งตั้ง สถานที่ปฏิบัติ ราชการ	เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่ บุคลากร	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับ ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ จำนวน 2 ตำแหน่ง 1. ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน อธิการ ระดับชำนาญงาน 2. ตำแหน่ง นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย ระดับ ปฏิบัติการ	ดำเนินการแล้ว	ผลการดำเนินงาน เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่ ก. อบต. กำหนด	-	-	มกราคม – สิงหาคม 2567
๖) การพัฒนา คุณภาพ ชีวิต ๖.๑ โครงการ ปรับปรุงสถานที่ ปฏิบัติ ราชการ (๕ ส.) Big Cleaning Day	เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติ ราชการให้มีความ สะดวกและจัด สิ่งจำเป็นที่เอื้อต่อการปฏิบัติ ราชการ	คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	ดำเนินการแล้ว	ควรดำเนินการทุกปี			ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

๒.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังข์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ข้อมูลสถิติบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ คน
รวม ๕ คน

ได้รับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา อบรม	หน่วยงานที่จัด	หลักสูตร
๑	นายวีระศักดิ์ จันทร์เพ็ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒-๑๕ มกราคม ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยนครพนม	หลักสูตรเสริมสร้างสภาพและภาวะผู้นำ
๒	นายบุรินทร์ ดวงวิไล	หัวหน้าสำนักปลัด	๒๕-๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	มทร.	นักบริหารงานท้องถิ่น
๓.	นายภัทรพงศ์ สุวรรณแสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๕ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๗	มมส.	ศิลปะการพูด การเลือกตั้งท้องถิ่น
๔	น.ส.อาทิตยา จันทะเข้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕-๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยนครพนม	การจัดเก็บภาษีท้องถิ่น
๕.	น.ส.นิตยา ระดาพัฒน์	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๕ มิถุนายน	มทร.	การจัดซื้อจัดจ้าง

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ยังได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และ ศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรได้รับการอบรมตาม หลักสูตร และพัฒนาบุคลากรความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการ เปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการ ปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่าน การอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สค. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการ พัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมี ประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม