

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566



สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสาย อาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง/ ผู้เข้ารับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
1. <u>ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</u>	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสู่การขับเคลื่อนการแก้ปัญหาขยะอย่างยั่งยืน ประจำปี 2566	กลุ่มประชาชนในตำบลเตาปูน/กลุ่มองค์กรต่างๆ ในตำบลเตาปูน /คณะผู้บริหาร สภาท้องถิ่นผู้นำชุมชน และข้าราชการพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดกิจกรรมรณรงค์ 3RS ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ เป็นรูปธรรมแลเกิดผลสัมฤทธิ์ และนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้นและมีความตระหนักและความเข้าใจในการจัดการขยะที่ต้นทางเพิ่มขึ้น สามารถลดอัตราการเกิดขยะที่ต้นทางลดการก่อให้เกิดมลพิษและทำลายสิ่งแวดล้อม และเป็นการสร้างรายได้ของประชาชนในพื้นที่ที่มีการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สป.ตั้งไว้ จำนวนเงิน 470,000 บาท	เบิกจ่ายเป็นจำนวนเงิน 353,900 บาท	ระหว่างวันที่ 29 มิถุนายน ถึง 1 กรกฎาคม 2566 (จำนวน 3 วัน)	-ข้าราชการพนักงานตำแหน่งบริหาร 3 ราย วิชาการ 4 ราย ทั่วไป 4 ราย พนักงานจ้าง 15 ราย - คณะผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน คณะกรรมการและกลุ่มพัฒนาตำบลเตาปูน 74 ราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง/ ผู้เข้ารับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
2. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร "การ จัดทำแผนที่ ภาษี เพื่อ เตรียมเข้าสู่ระบบ Ltax online (แจกแผนที่แม่บท และทะเบียน ทรัพย์สิน) ปรับปรุงราคาประเมินทุน ทรัพย์ การ จัดเก็บภาษี การอุดหนุน ภาษี ให้ ถูกต้องตาม หลัก กฎหมาย"	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และเป็นการรับทราบนโยบายการบริหาร ราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทาง นโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 กค. ตั้งไว้ จำนวน 50,000 บาท	เบิกจ่ายครั้งนี้ เป็น จำนวนเงิน 15,500 บาท	ระหว่างวันที่ 26 กุมภาพันธ์ ถึง 1 มีนาคม 2566 (จำนวน 4 วัน)	-ข้าราชการ 2 ราย -พนักงานจ้าง 1 ราย
3. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร การ จัดทำเอกสารประกอบการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน (ITA)	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และเป็นการรับทราบนโยบายการบริหาร ราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทาง นโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 สป. ตั้งไว้ จำนวน 110,000 บาท	เบิกจ่ายครั้งนี้ เป็น จำนวนเงิน 10,500 บาท	ระหว่างวันที่ 3 กุมภาพันธ์ถึง 5 กุมภาพันธ์ 2566 (จำนวน 3 วัน)	-ข้าราชการ 1 ราย -พนักงานจ้าง 1 ราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง/ ผู้เข้ารับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
4. <u>ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</u>	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566”	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และเป็นการรับทราบนโยบายการบริหาร ราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทาง นโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 กช. ตั้งไว้ จำนวน 30,000 บาท	เบิกจ่ายครั้งนี้เป็น จำนวนเงิน 9,500 บาท	ระหว่างวันที่8 มีนาคมถึง 10 มีนาคม 2566 (จำนวน 3 วัน)	-ข้าราชการ 1 ราย -พนักงานจ้าง 1 ราย
5. <u>ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</u>	โครงการ "เพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่น”	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และเป็นการรับทราบนโยบายการบริหาร ราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทาง นโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 สป. ตั้งไว้ จำนวน 110,000 บาท	เบิกจ่ายครั้งนี้เป็น จำนวนเงิน 11,500 บาท	ระหว่างวันที่3 กรกฎาคมถึง 5 กรกฎาคม 2566(จำนวน 3 วัน)	-ข้าราชการ 1 ราย -พนักงานจ้าง 1 ราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง/ ผู้เข้ารับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
1.ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการยกย่องเชิดชู เกียรติบุคคลที่มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล เตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ประจำปี งบประมาณ 2566	เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึง พอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-ไม่ใช้เงินงบประมาณ-	-ไม่ใช้เงินงบประมาณ-	ระหว่างวันที่ 15 กันยายนถึง 30 กันยายน 2566(จำนวน 15 วัน)	ข้าราชการ 13 ราย -พนักงานจ้าง 16 ราย
2.ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569	องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีโครงการ การแบ่งส่วนราชการและระบบงาน การกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการการให้เหมาะสมระบบ การจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการ ประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และมีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น	-ไม่ใช้เงินงบประมาณ-	-ไม่ใช้เงินงบประมาณ-	ระหว่างวันที่1 กรกฎาคมถึง 30 กันยายน 2566	ข้าราชการ 13 ราย -พนักงานจ้าง 16 ราย

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	(ว่าง)
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๓
๓. ประเภทวิชาการ	๕
๔. ประเภททั่วไป	๕
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๑๗
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๒๙
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น วิศวกรโยธา เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อบท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน
๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวนให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
2. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน
3. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติ ของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาศูนย์ราชการตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาศูนย์ราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง