รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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.2567
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

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

1.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1.ด้านวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	1.1การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 2) 1.2 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 3) 1.3 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 3)	1.1 ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 2-3) 1.2 ดำเนินการขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี 1.3 ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 2-3)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค 66 - 30 ก.ย. 67)	-คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จำนวน 9 ราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
2.ด้านการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	1.การรับโอนข้าราชการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง 2.สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลังที่ว่าง	1.รับโอนข้าราชการพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 2 ตำแหน่ง 2. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 2 ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค 66 - 30 ก.ย. 67))	
3.ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคคลากรทางการศึกษา	1.ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน 2.ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ 2.ข้าราชการพนักงานครูได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ 2567 (ระหว่างวันที่ 1 ต.ค 66 - 30 ก.ย. 67))	-ข้าราชการ 2 ราย -พนักงานครู 1 ราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง/ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ 2566	เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-ไม่ใช้เงินงบประมาณ-	-ไม่ใช้เงินงบประมาณ-	ระหว่างวันที่ 15กันยายนถึง 30 กันยายน 2567(จำนวน 15 วัน)	-ข้าราชการ 13 ราย -พนักงานจ้าง 16 ราย

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร /พัฒนาองค์กร (OD) : Organization Development ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567”	เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะระบบราชการ ปลูกจิตสำนึกด้านการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สป. ตั้งไว้จำนวน 200,000 บาท	เบิกจ่ายครั้งนี้เป็นจำนวนเงิน 180,000 บาท	ระหว่างวันที่ 17 – 18 มกราคม 2567 (2วัน)	-คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา/ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/ ลูกจ้าง /พนักงานจ้าง จำนวน 45 ราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง/ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการพัฒนาบุคลากร	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเตรียมความพร้อมเลือกตั้งท้องถิ่น	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลและเป็นการรับทราบนโยบายการบริหารราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทางนโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สป. ตั้งไว้จำนวน 100,000 บาท	เบิกจ่ายเครั้งนี้เป็นจำนวนเงิน 33,600 บาท	ระหว่างวันที่3 กันยายน ถึง 5 กันยายน 2567 (จำนวน 3 วัน)	คณะผู้บริหาร/ สมาชิกสภา/ จำนวน 11 ราย
ด้านการพัฒนาบุคลากร	โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการหลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณฯ	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลและเป็นการรับทราบนโยบายการบริหารราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทางนโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สป. ตั้งไว้จำนวน 100,000 บาท	เบิกจ่ายเครั้งนี้เป็นจำนวนเงิน 4,500 บาท	ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม ถึง 3 ธันวาคม 2566	ข้าราชการ 2 ราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง/ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการพัฒนาบุคลากร	โครงการฝึกอบรมการควบคุมโรคหนอนพยาธิ กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การควบคุมโรคหนอนพยาธิ" ตามแนวทางโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข ประจำปี 2567	ได้รับการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลและเป็นการรับทราบนโยบายการบริหารราชการที่สำคัญ เช่น รับทราบแนวทางนโยบายการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สป. ตั้งไว้จำนวน 100,000 บาท	เบิกจ่ายเครั้งนี้เป็นจำนวนเงิน 33,600 บาท	ระหว่างวันที่3 สิงหาคม ถึง 5 สิงหาคม 2567 (จำนวน 3 วัน)	ข้าราชการ 5 ราย
2.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	โครงการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ตามแนวทางโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข ประจำปี 2567	คณะผู้บริหาร/ สมาชิกสภา/ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/ ลูกจ้าง / พนักงานจ้าง ได้รับการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี มีกิจกรรมตรวจสุขภาพ คัดกรองโรคเบื้องต้น วัดความดัน ตรวจหาระดับน้ำตาลในเลือด	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สป. ตั้งไว้จำนวน 20,000 บาท	เบิกจ่ายเครั้งนี้เป็นจำนวนเงิน 14,850 บาท	ระหว่างวันที่ 7 สิงหาคม 2567	-คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา/ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/ ลูกจ้าง /พนักงานจ้าง จำนวน 45 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	๓๐
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	

<u>ปัญหา/อุปสรรค</u>

1. องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น วิศวกรโยธา เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อปท.ไม่ มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

4. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวนให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน

3. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน

4. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง