



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน

อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๖ - ๑ ต.ค. ๖๖
๒	จัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๖ - ๑ ต.ค. ๖๖
๓	การสรรหาคูลากรสาย งานผู้บริหาร และการสรร หาคูลากรสายงานผู้ ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตาม แผนการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔	ประชาสัมพันธ์ การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕	การรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ พ.ย. ๖๕ - ๒๐ ธ.ค. ๖๖
๖	แต่งตั้งคณะกรรมการสรร หาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง จากหัวหน้า ส่วนราชการที่รับผิดชอบ งานของตำแหน่งที่จะสรร หาและเลือกสรร เพื่อ สามารถเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถและ เป็นคนดีสอดคล้องตาม ภารกิจของแต่ละส่วน ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ พ.ย. ๖๕

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน (คน)
๑	การอบรมมาตรฐานสถาน พัฒนาเด็กเล็กปฐมวัยด้าน สุขภาพ ๔ D ภายใต้ มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๗ ต.ค. ๖๕	๑
๒	การคำนวณราคากลางงาน อาคาร งานชลประทาน งาน ทางสะพานและท่อเหลี่ยม ของทางราชการ ด้วยระบบ คำนวณราคากลาง อิเล็กทรอนิกส์ (ภาคปฏิบัติ) ตามประกาศคณะกรรมการ ราคากลางและขึ้นทะเบียน ผู้ประกอบการ ฉบับที่ ๕ และตาราง Factor F (ฉบับ ใหม่)	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๑๗ - ๑๙ ก.พ. ๖๖	๑
๓	การสืบราคา การเปิดเผย การกำหนดราคากลางงาน ก่อสร้างและที่มีใช้งาน ก่อสร้าง การพิจารณาผล การพิจารณาอุทธรณ์ การ ตรวจรับพัสดุ การบริหาร สัญญา (ค่า K) การ จำหน่าย/ขายทอดตลาด พัสดุ และการดำเนินการ ตาม ว ๑๔๕๙	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๒๗ ก.พ. ๖๖ - ๒ มี.ค. ๖๖	๑
๔	เทคนิค และวิธีการ การนำ แผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อ จัดทำโครงการใน งบประมาณรายจ่ายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๒๗ ก.พ. ๖๖ - ๒ มี.ค. ๖๖	๒
๕	เจาะลึกขั้นตอนการทำลาย เอกสาร การเขียนหนังสือ ราชการ การจัดรายงานการ ประชุม รูปแบบและการ พิมพ์หนังสือราชการด้วย	๕๑,๘๑๐	๕๑,๘๑๐	๑๐ - ๑๒ มี.ค. ๖๖	๖

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน (คน)
	โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และการรักษาความลับ ของทางราชการ รุ่นที่ ๘				
๕	โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการว่าด้วยการ ประเมินตำแหน่งและ วิทยฐานะข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agree ment : PA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๑,๓๖๐	๓๑,๓๖๐	๑๗ - ๑๙ มี.ค. ๖๖	๕
๖	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๗ - ๘ เม.ย. ๖๖	๒
๗	การจัดทำร่างขอบเขตงาน และกำหนดรายละเอียด คุณลักษณะ เพื่อการ พิจารณาผลและการตรวจ รับได้ถูกต้อง เพื่อป้องกัน ปัญหาการร้องเรียนหรือ อุทธรณ์ และการจัดทำ ทะเบียนทรัพย์สินของงาน พัสดุ ให้เป็นไปตามงบ การเงิน ในระบบ e-LAAS	๑๗,๒๗๐	๑๗,๒๗๐	๗ - ๙ เม.ย. ๖๖	๒
๘	หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช ๒๕๖๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๑ พ.ค. ๖๖	๑
๙	โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ การปรับปรุง แผนอัตรากำลังสามปีของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๒,๕๔๔	๑๒,๕๔๔	๔ - ๖ มี.ย. ๖๖	๒

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน (คน)
	โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป (Computer Program)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๓ มี.ย. ๖๖	๑

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานบุคลากรท้องถิ่น ให้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน ระหว่างวันที่ ๑ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ จังหวัดอุดรธานี และ จังหวัดหนองคาย	๒๕๑,๖๕๐	๒๕๑,๖๕๐	๒๗ ก.พ. ๖๖ - ๒ มี.ค. ๖๖

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๓
ครู	๙
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๘
รวม	

๕. ปัญหา/อุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจงานในองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น

๒. อบต.อาโพน มีกรอบอัตราตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างลง ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ซึ่งหลังจากตำแหน่งว่างลง ครบ ๖๐ วัน ปรากฏว่าไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง ต้องรอการสรรหาจาก กสธ. เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งนี้ และจำนวนผู้ผ่านการสรรหาไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ในช่วงเวลาที่กรอบอัตราว่างทำให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน

๔. เมื่อตำแหน่งว่างครบ ๖๐ วัน อบท. ไม่สามารถรับโอนได้ ต้องรอการสรรหาจาก กสธ. ซึ่งตำแหน่งที่ว่างมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของ อบท.

๕. เมื่ออัตราตำแหน่งบัญชี กสธ. ได้หมดบัญชีลงแล้ว เห็นควรเร่งดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอต่อความต้องการ

๖. การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากไปอบรมมาแล้ว ไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มีการรายงานสรุปผลการฝึกอบรม และตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง

๗. หลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่งที่ตรงกับสายงานมีงบประมาณที่สูง

๘. ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำตำแหน่ง ระยะเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรมอยู่ห่างไกลจากที่ตั้งของ อบท.

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑ - ๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และควรควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕

๒. ถ้าหากไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง ควรดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ.

๓. ระยะเวลาที่รับโอนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ควรมากกว่า ๖๐ วัน

๔. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๖. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องได้รับประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาผลการประเมินมาพัฒนาแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล

๗. งบประมาณที่หน่วยจัดการฝึกอบรมใช้ในการอบรมควรมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงจนเกินไป

๘. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสนับสนุนให้ส่งเสริมให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักทรัพยากรบุคคล