



รายงานผลการดำเนินงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

..งานการเจ้าหน้าที่..



แบบรายงานผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

(๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ปรับปรุงครั้งที่๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานโครงสร้างให้สอดคล้องกับส่วนราชการในองค์กร
	๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย	- รับบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ - สรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. ด้านการพัฒนา	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	- ทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และ - ทำแผนพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยองค์กรได้จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในสายอาชีพ ในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ สายงาน
๓. ด้านเก็บรักษาไว้	๑. วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- มีคู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล และให้พนักงานในองค์กรได้ศึกษาและวางแผนอาชีพของตนเองหากต้องการเดินเส้นทางสาย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		อาชีพเหมือนพนักงานส่วนตำบล เช่น วุฒิ การศึกษา ปวช/ปวส. ปริญญาตรี หากจะเข้าสู่สายอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสมัครสอบในตำแหน่ง และตนเองชอบทำสายงานใด เป็นต้น
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	-การวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร	-มีการจัดทำคำสั่งแบ่งงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ขององค์กร ได้ปฏิบัติงานไปตามที่องค์กรกำหนดตามอำนาจหน้าที่ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึง การมอบหมายงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

(๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินงาน
๑. แผนอัตรากำลัง	๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง
๒. การพัฒนา	๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑๒ สายงาน
๓. การสรรหา	๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน ๓.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) สังกัด กองช่าง และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) ปัญหาและอุปสรรค

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ได้ เนื่องจากต้องรอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สรรหาบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว และมีผู้สอบผ่านจำนวนน้อย จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญๆ

(๔) ข้อเสนอแนะ

เห็นควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาเป็นแนวทางเพื่อวางแผนการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปอย่างมีระบบแบบแผนมากขึ้น รวมถึงการวางแผนการใช้งบประมาณในปี ๒๕๖๖ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้มีผลกระทบต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเหมือนที่ผ่านมา
