



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมา งเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินกิจกรรม	ระยะเวลา
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๑. ด้านโครงสร้างและการบริหาร ๑.๑ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบ การประเมิน	๑ มี.ค. – ๑๕ เม.ย. ๒๕๖๘ ๑ ก.ย. – ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๘
๒. ด้านประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘ ๒.๒ การพัฒนาบุคลากรตาม แผนการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่น	ไม่ใช้งบประมาณ ๑๔๖,๖๙๔	ไม่ใช้ งบประมาณ ๑๔๖,๖๙๔	ไม่ใช้ งบประมาณ ๑๔๖,๖๙๔	- -	✓ ✓	- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘ - ส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๘ คน	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
๓. ด้านอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลัง ๓.๑ การสรรหาพนักงานจ้างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ตำแหน่ง	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	-	✓	- ประกาศ อบต.ห้วยขมภู เรื่อง ประการรับ สมัครพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๘ ลว. ๖ มิถุนายน ๒๕๖๘	๖ มี.ย. – ๑๗ ก.ค.๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๓.๒ การรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลที่ว่างตามแผน ๓.๒.๑ การรับโอน พนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่ง ปลัด อบต. รายร้อยโทคำพูน ไซนามล ๓.๒.๒ การให้โอน พนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน รายนายชิตพล มณีบาร์มี ๓.๒.๓ การให้โอน พนักงานส่วน ตำบลตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองช่าง รายนายเสน่ห์ อุปละ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	✓	- คำสั่งอบต.ห้วยชมภู ที่ ๐๖๐ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	✓	- คำสั่งอบต.ห้วยชมภู ที่ ๕๓๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	✓	- คำสั่งอบต.ห้วยชมภู ที่ ๖๒๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓.๓ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	✓	ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๔ ราย - คำสั่ง อบต.ห้วยชมภู ที่ ๑๘๙/ ๒๕๖๙ ลง วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘ คำสั่ง อบต.ห้วยชมภู ที่ ๒๖๘/ ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ - คำสั่ง อบต.ห้วยชมภู ที่ ๘๓๔/ ๒๕๖๙ ลง วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๔. ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๔.๑ การประชุมผู้บริหารและ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ภายในระดับ สำนัก/กอง ๔.๒ กิจกรรมภายในหน่วยงาน - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรม ๕ ส. - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต. ห้วยชมภู ได้รับทราบข้อสั่งการ นโยบายต่างๆ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
				-	✓	- พนักงานอบต.ห้วยชมภู ดำเนินกิจกรรมต่างๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
๕. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ๕.๑ การปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยชมภูในระบบข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	- ข้อมูลบุคลากรในสังกัดอบต.ห้วยชมภู ใน ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นเป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

รายงานผลการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมา ณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินกิจกรรม	ระยะเวลา
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง ๑. โครงการฝึกอบรมระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานราชการ เพื่อการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในองค์กร ๒. การพัฒนาบุคลากรตาม แผนการฝึกอบรมของสถาบันบุคคล กรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	๓๐,๐๐๐	๑๕,๒๔๕	๑๔,๗๕๕	-	✓	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วม โครงการ ๓๘ คน และผู้เข้ารับการอบรมมีความ พึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดีมาก	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
	๓๔๐,๐๐๐	๑๔๗,๐๙๔	๑๙๒,๙๐๖	-	✓	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๘ คน	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการบริหารงานบุคคล และองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วม จำนวน	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมภู อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ประเภทตำแหน่ง (๔)	กรอบอัตรากำลัง (๑)	กรอบมีเงิน (๒)	กรอบคนครอง (๓)	อัตรว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น				
ประเภทปลัด	๑	๑	๑	๐
ประเภทอำนวยการ	๔	๔	๒	๒
ประเภทวิชาการ	๑๓	๑๓	๖	๗
ประเภททั่วไป	๗	๗	๔	๓
๒. พนักงานครู อบต.	๑๘	๖	๖	๑๒
๓. พนักงานจ้าง อบต.				
พนักงานจ้างภารกิจ	๒๖	๒๖	๑๙	๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๙	๑๔	๕
รวมทั้งสิ้น	๘๘	๗๖	๕๒	๓๖

คำอธิบาย

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
 ที่มีรายละเอียดข้อมูลครบทั้ง ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) กรอบอัตรากำลัง คือ จำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ทั้งหมดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นคนครองหรือไม่ เพื่อ
 ให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน

(๒) กรอบมีเงิน คือ ตำแหน่งที่มีงบประมาณรองรับเรียบร้อยแล้ว (เงินเดือน/ค่าตอบแทน) ซึ่งรวมถึงตำแหน่ง
 ที่มีคนครองและตำแหน่งว่างที่มีงบรอไว้แล้ว และ

(๓) กรอบคนครอง คือ จำนวนตำแหน่งที่ “มีคนจริง” ดำรงตำแหน่งอยู่

- มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

จำนวน ๘๘ อัตรา

- มีผู้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

จำนวน ๕๒ อัตรา

- มีตำแหน่งว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จำนวน ๓๖ อัตรา

ปัญหาและอุปสรรค/

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๒. ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๓. ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๕. ควรมีการติดตามและประเมินผลฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่สามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

