

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบาย/แผนงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุดโครงการ	
๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ค. ๖๖	๓๑ ส.ค. ๖๖	๑.๑ จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต. ท่ากระเสริม ๑.๒ ขอความเห็นชอบ ก.อบต. ขอนแก่น ๑.๓ ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต. ท่ากระเสริม
๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒.๑ การรับโอน(ย้าย)บุคลากร ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๖๕	๑๖ ต.ค. ๖๖	๒.๑ การรับโอน(ย้าย) ประการรับโอน (ย้าย) พนักงาน อบต. มาดำรงตำแหน่ง ตามสายงานที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ราย นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย ๒.๒ ดำเนินการจัดจ้างพนักงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ย. ๖๕	๑๕ ต.ค. ๖๕	๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบาย/แผนงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุดโครงการ	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ค. ๖๖	๑๕ เม.ย. ๖๖	๓.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม ษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔.๑ การส่งพนักงานส่วนตำบล เข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ต่างๆ	๕๒๐,๐๐๐	๙๔,๕๗๐	๑ ต.ค. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี
๕. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ การรักษาวินัยของบุคลากร ๕.๑ จัดให้มีประมวลจริยธรรม และ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานส่วน ตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัยของ บุคลากรมากขึ้น

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๖
	จำนวน
๑. บริหารท้องถิ่น	๒
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๔
๓. วิชาการ	๖
๔. ทั่วไป	๗

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	จำนวน
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์การประเมินผลงานข้าราชการ	๑
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ เรื่องการตรวจสอบภายใน ของ อปทฯ	๑

<p style="text-align: center;">หลักสูตร</p>	<p style="text-align: center;">จำนวน</p>
<p>โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกองทุน หลักประกันสุขภาพงาน Long Term Care (LTC)</p>	<p style="text-align: center;">๑</p>
<p>โครงการอบรมด้านพัสดุในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p style="text-align: center;">๑</p>
<p>โครงการอบรมปิดบัญชีเพื่อจัดทำงบการเงิน</p>	<p style="text-align: center;">๑</p>
<p>โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงการดำเนินงานตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษา</p>	<p style="text-align: center;">๒</p>
<p>โครงการอบรมหลักสูตรการเพิ่มงานทักษะงานสารบรรณแบบมืออาชีพ</p>	<p style="text-align: center;">๑</p>
<p>โครงการอบรมการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย</p>	<p style="text-align: center;">๑</p>
<p>โครงการอบรมจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗</p>	<p style="text-align: center;">๗</p>
<p>โครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานครู</p>	<p style="text-align: center;">๑</p>
<p>โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p style="text-align: center;">๒</p>

หลักสูตร	จำนวน
โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาและเครื่องมือประเมินคุณภาพปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (พัฒนาผู้เรียน)	๑
โครงการปฏิบัติการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
โครงการแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นไทยในอนาคตและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	๒
โครงการฝึกอบรมข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการหรือพนักงานครูฯ	๒
โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ	๑
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	๒
โครงการอบรมการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	๒
โครงการอบรมหลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างของราชการและการใช้ค่า k รุ่น ๑๐๐	๑
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารกิจการบำรุงรักษาปะปาหมู่บ้าน	๑

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบางอปท.ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของ ประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน
๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผน ที่ดี การพัฒนา บุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผล สำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน