

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(IntegrityandTransparency Assessment : ITA)องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 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. ๒๕๖๖
 หน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ข้อ ๐๑๙

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุดโครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
กำหนดและปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารวิธีการและขั้นตอนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ฯ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๒ ส.ค.๒๕๖๕	๓ ส.ค. ๒๕๖๕	เสร็จสิ้น	-นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑
การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและครูคุณภาพศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศพด.)ฯ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๑,๗๐๐	๒๓ ก.ย.๕๖๕	๒๕ ก.ย.๒๕๖๕	เสร็จสิ้น	-นักวิชาการศึกษา ปก. -ครู ค.ศ.๒ -ครู ค.ศ.๒	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑

ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายในและการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม พรบ.วินัยฯ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๑๐,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	๔ พ.ย.๒๕๖๕	๖ พ.ย.๒๕๖๕	เสร็จสิ้น	-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑
เทคนิคการนำประเด็นยุทธศาสตร์และหมุดหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๒๗ ม.ค. ๒๕๖๖	๒๙ ม.ค.๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	-เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑
วินัยและระเบียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๑๐ ก.พ. ๒๕๖๖	๑๒ ก.พ.๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	-นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑
การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	-นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑
การปฏิบัติตาม ๖๕๖ และการบริหารสัญญา การแก้ไขสัญญา การขยายระยะเวลา การงดหรือลดค่าปรับ การพิจารณาบอกเลิกสัญญาฯ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐ บาท	๙,๘๐๐	๒๘ เม.ย. ๒๕๖๖	๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑

โครงการฝึกอบรมการ ปฐมนิเทศและพัฒนา ประสิทธิภาพปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ๓๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๑๙ ต.ค. ๒๕๖๖	๒๑ ต.ค. ๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	-นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑
โครงการฝึกอบรมการ ปฐมนิเทศและพัฒนา ประสิทธิภาพปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ๒๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๑๙ ต.ค. ๒๕๖๖	๒๑ ต.ค. ๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	-นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ปก.	๑	๑
โครงการฝึกอบรมการ ปฐมนิเทศและพัฒนา ประสิทธิภาพปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๑๙ ต.ค. ๒๕๖๖	๒๑ ต.ค. ๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	-เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ปง.	๑	๑

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๔
๓. ประเภทวิชาการ	๘
๔. ประเภททั่วไป	๖
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๒๓
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๔๓
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๒. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๓. อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น
๔. หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมักผลักระงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน ทำให้คนและงบประมาณไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ส่งผลให้ในบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ทันตามกำหนดเวลาและเกิดความล่าช้า กระทั่งต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่

- ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร
๒. หาแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามกำหนด แม้ว่าจะมีงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ

