

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	มีการกำหนดตำแหน่งซึ่ง วิเคราะห์จากภารกิจปริมาณ งานที่คาดว่าจะของแต่ละส่วน ราชการที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและดำเนินการแล้ว
๒	การปรับปรุงสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว
๓	การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	๑,๙๕๒,๐๐๐.-	๑,๙๕๕,๐๙๒.-	ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว
๔	การให้ออนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในตำแหน่งตามสายงานครบทุกครั้ง มีการดำเนินการแล้ว
๒	การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรมตามสายงานต่างๆ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐.-	๘๐,๐๐๐.-	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายต่างๆ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำแหน่งต่างๆ มีการดำเนินการแล้ว
๓	โครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด	๒๐๐,๐๐๐.-	๐.-	ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ไม่ได้จัดโครงการอบรมและศึกษาดูงานฯ ของบุคลากรในสังกัด

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๔	การอบรมหลักสูตรด้านคุณธรรม และ จริยธรรม เพื่อเป็นการ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรม และส่งเสริม ให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รักษา จริยธรรมตามมาตรฐานทาง จริยธรรม มี การ ประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม และยึดถือ แนวทางปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๒-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๔๐,๐๐๐.-	๔๐,๐๐๐.-	วันที่ ๑๒ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ไขปัญหาทางานกิจการสภาท้องถิ่นทุกประเด็น เทคนิคการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายใน อปท. พร้อม กรณีศึกษาการข้มูลความผิดของหน่วยงาน ป.ป.ช. และ สตง.” ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะโบนันซ่า เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา	๒ คน
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในระบบ e-Plan ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๒ คน
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และค่าบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ (OBT Version ๒๕๖๖)” รุ่นที่ ๕ ณ สวอนงนุช จ.ชลบุรี	๑ คน
๔. การอบรมหลักสูตรด้านคุณธรรม และ จริยธรรม เพื่อเป็นการ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรม และส่งเสริม ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รักษา จริยธรรมตามมาตรฐานทาง จริยธรรม มีการ ประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม และยึดถือ แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหลัก ธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๒-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๔๕ คน
๕. โครงการอบรมหลักสูตรเมื่ออาชีพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระดับต้น “ด้านความ ก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างๆ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน และอนาคต แนวทางการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ พนักงานจ้าง (ให้ สอดคล้องกับมติ ครม.)”	๔ คน

๔. ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	อัตรารว่าง (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๓
พนักงานจ้าง	๒๖
พนักงานครู	๑
รวม	๔๑

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และ ศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้างได้ดำเนินการให้ บุคลากร เข้ารับการอบรมตาม หลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการ เปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอน ขว้างให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และ ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่าน การอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่าง ดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องโดยจะต้อง เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความ ต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงานและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม