

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ			สถานะโครงการ	
				งบประมาณ	งบประมาณที่เบิกจ่าย	งบประมาณคงเหลือ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๑.การวางแผนอัตรากำลัง	- ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร	- ประกาศรับโอน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	-	-	-	-	✓
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู พนักงานจ้าง	กำหนดวันลาและมาปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณาประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู พนักงานจ้าง จำนวน ๔๗ คน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๖๖ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓๐ กันยายน ๖๖	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-	-	-	✓

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ			สถานะโครงการ	
				งบประมาณ	งบประมาณที่เบิกจ่าย	งบประมาณคงเหลือ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๓. สวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น	- ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการมอบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการดีเด่น จำนวน ๒ คน	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-	-	-	✓
	๔.๒ โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (Healthy Work Place)	-เป้าหมายโครงการให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน สะอาดปลอดภัย จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสมมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ	ม.ค. – ก.พ.๖๖	-	-	-	-	✓
	๔.๓ สวัสดิการการตรวจสุขภาพประจำปี ประจำปี ๒๕๖๖ นอกจากสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการการศึกษาบุตร	-เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกให้กับพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-	-	-	✓

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ			สถานะโครงการ	
				งบประมาณ	งบประมาณที่เบิกจ่าย	งบประมาณคงเหลือ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๔.แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำคู่มือเผยแพร่ความรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น	๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-	-	-	✓

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ			สถานะโครงการ	
				งบประมาณ	งบประมาณที่เบิกจ่าย	งบประมาณคงเหลือ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๕.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตัวอย่าง	มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๒๕ คน จัดส่งเข้ารับการอบรมจำนวน ๒๑ คน รวมทั้งสิ้น ๕๑ ครั้ง คิดเป็น ๘๔%	๑ ต.ค.๖๕–๓๐ ก.ย.๖๖	๓๒๘,๔๗๒	๓๑๗,๕๗๐	๑๐,๙๐๒	-	✓

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังปี ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง ๒๕๖๗	อัตรากำลังเพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</u>				
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.)	๑	๑	-	
นิติกร (ชพ.)	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
คนงาน	๗	๗	-	
<u>กองคลัง</u>				
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
นักวิชาการคลัง	๑	๑	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชพ.)	๑	๑	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	
<u>กองช่าง</u>				
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	-	
นายช่างโยธา (อว.)	๑	๑	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>				
คนงาน	๓	๓	-	

การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณที่ตั้งไว้เพื่อการฝึกอบรมข้าราชการ ๓๐๕,๓๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ $\frac{๓๐๕,๓๐๐}{๑๐๐} = ๐.๖๓$

₹ 4,000,000

สรุปร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๒๕ คน

เข้าร่วมอบรม ๒๑ คน

เข้ารับการอบรมรวมทั้งสิ้น ๕๑ ครั้ง

คิดเป็นร้อยละ $\frac{๒๑}{๑๐๐} \times ๑๐๐ = ๘๔$

၆၆

สรุปรายชื่อพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่อบรมใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	หมายเหตุ
๑	นายชัยรัตน์ ทวีทรัพย์	ปลัด อบต.	๕	
๒	นางวิจิตรา รัตนอุไร	รองปลัด อบต.	๓	
๓	นางชีวานันท์ หมื่นสาย	ผู้อำนวยการกองคลัง	๕	
๔	นายสยาม จันทรแปลก	ผู้อำนวยการกองช่าง	๖	
๕	นางสาวจุติรัตน์ ชาอุ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	
๖	นางสาวแจ้วลิน จันทสิงห์	นิติกร	๒	
๗	นางปิยะฉัตร เบ้าสุด	นักทรัพยากรบุคคล	๒	
๘	นางณฐมน นามกันยา	จพง.การเงินและบัญชี	๖	
๙	นางสาวทัศนีย์ บุญแท่ง	นักพัฒนาชุมชน	๑	
๑๐	นายสมบุญ ด้วงผาง	นักวิชาการพัสดุ	๒	
๑๑	นางสาวเปรมฤดี ชาอุ่น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	
๑๒	นายพรหมมินทร์ ศรีป้อ	นายช่างโยธา	๑	
๑๓	นายบัณฑิต กอวยอง	นายช่างไฟฟ้า	๔	
๑๔	นางดวงใจ เมืองลี	ครู คศ.๒	๒	
๑๕	นางจันทกานต์ ศรีอินทร์คำ	ครู คศ.๒	๑	
๑๖	นางน้ำค้าง ชาอุ่น	ครู คศ.๒	๑	
๑๗	นายนิติกร ชัดปัญญา	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑	
๑๘	นางสาวพัทธรวีไล แก้วสาร	นักวิชาการสาธารณสุข	๔	
๑๙	นางยุพิน ปาศรี	ครู คศ.๒	๑	
๒๐	นางจารุวรรณ สีมาก	ครู คศ.๒	๑	
๒๑	นางชรี เทียมเพ็ง	ครู คศ.๒	๑	
รวมทั้งสิ้น			๕๑	

ปัญหา/อุปสรรค

- ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ในการฝึกอบรม
- ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
- ปัญหาการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

- จัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาและตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมแล้วนำมากำหนดเป็นแผนการฝึกอบรม เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง
- การปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เมื่อบุคลากรมีความตระหนักที่อยากจะพัฒนาตนเองแล้วก็จะให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ