

รายงานผลการบริหาร
และ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน
อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา(ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. การสรรหาและคัดเลือก ๒.๑ มีการประชาสัมพันธ์รับ โอน/ย้าย นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน พนักงานครู เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	- มีการประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน พนักงานครู เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒.๒ การรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, พนักงานครู	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	- มีการรับโอนพนักงานจัดเก็บรายได้ -มีการรับโอนพนักงานครู	มติ ก.อบต.จังหวัด ยโสธร เดือนมกราคม ๒๕๖๘ , เมษายน ๒๕๖๘

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา(ระบุ เป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.๑ การส่งพนักงานส่วนตำบล เข้าอบรมเพื่อพัฒนาความ ต่าง ๆ	๖๖๐,๐๐๐	๑๙๕,๒๕๒	๔๖๔,๗๔๘	-	✓	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในสายงาน ของตนเองมากขึ้น และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยของ บุคลากร ๔.๑ จัดให้มีประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าจริยธรรมและ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	✓	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรมากขึ้น	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
๔.๒ การปรับปรุงสวัสดิการและ ความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจ ในการทำงาน (ประกันสังคม)	๑๗๐,๐๐๐	๑๐๑,๕๔๒	๖๘,๔๕๘	-	✓	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจใน การทำงาน พนักงานจ้าง	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย.๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๘		
	จำนวนคนครอง	อัตราว่าง	รวมทั้งสิ้น
๑. บริหารท้องถิ่น	๒	-	๒
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๖
๓. วิชาการ	๕	๕	๑๐
๔. ทั่วไป	๓	๑	๔

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการศึกษา นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอนข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน

๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องดำเนิน การเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยและประชาชน
