

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกศร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลลูกศร 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.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุกร อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ปรับปรุงและทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	๑ เมษายน – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	- แผนอัตรากำลังมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน
๒	ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓	การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการฯ	ยังไม่ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๔	แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	ยังไม่ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๕	การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เลื่อนระดับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จากระดับปฏิบัติการ เลื่อนระดับเป็นชำนาญการ	มีนาคม – เมษายน ๒๕๖๗	- บุคลากรที่ได้รับคัดเลือก ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น - บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนเองนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้าอบรม	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องใน ตำแหน่งหน้าที่และสายงาน จำนวน ๑๕ ราย	๑๑๐,๐๐๐ บาท (ค่าลงทะเบียน)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น
๒	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- จัดทำโครงการเพิ่มพูนทักษะการ ปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิก สภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	๑๐,๐๐๐ บาท	พฤศจิกายน – ธันวาคม ๒๕๖๗	- ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ การเสริมสร้างศักยภาพการ ปฏิบัติราชการ
๓	สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสาย งานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ ตลอดเวลา	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๔	ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ทักษะและสมรรถนะ	- มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้ ประกอบในการจัดส่งเข้ารับการอบรม และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	มีการประเมิน ๒ ครั้งต่อปี ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค.๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๗)	- พนักงานส่วนตำบลได้รับ การประเมินตามหลักเกณฑ์ ครบทุกคน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๕	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- จัดทำประกาศเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้กับ บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๗	- บุคลากรได้รับความรู้ และ มีความเข้าใจในแนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานของแต่ละตำแหน่ง
๖	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขข้อมูล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รับรองข้อมูลในระบบก่อน วันศุกร์ สัปดาห์แรกของแต่ละ เดือน - ข้อมูล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ในระบบบุคลากร แห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. อบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ" การเตรียมความพร้อมเพื่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง การตั้งงบประมาณในการจัดการเลือกตั้งและการตรวจร่างข้อบัญญัติ" ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๔ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จังหวัดอุบลราชธานี ราย นายศักดิ์ดา เปลี่ยวจิตร	๑ คน
๒. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์ Soft Power ประจำปี ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๖ – ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒ คน
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบการประเมินผลและรายงาน ภายใต้ระบบ E-Plan ระหว่างวันที่ ๓ – ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒ คน
๔. โครงการฝึกอบรมด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การจ้างออกแบบ หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลาง งานก่อสร้างฯ ระหว่างวันที่ ๑ – ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒ คน
๕. การพัฒนาศักยภาพด้านศิลปะการพูดในที่สาธารณะและการเป็นพิธีกรมืออาชีพ ระหว่างวันที่ ๘ – ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๗	๒ คน
๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบ (New e-LAAS) ระหว่างวันที่ ๗ – ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗	๒ คน
๗. อบรมการดำเนินการทางวินัยผู้ถูกกล่าวหาในการสอบสวน ระหว่างวันที่ ๕ – ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๒ คน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๒
วิชาการ	๔
ทั่วไป	๖
พนักงานจ้าง	๑๒
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๓
รวม	๒๘

ปัญหา/อุปสรรค

๑. งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น สำหรับระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
๒. บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภาระกิจและมีความรับผิดชอบทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เช่น พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การตรวจรับงานของคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง การควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ควรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างส่วนราชการ