

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริการ - ด้านคุณธรรม จริยธรรม 	<p>เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างในการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>๑.ดำเนินการเอง</p> <p>๑.๑ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จำนวนผู้รับการฝึกอบรม ๕๓ คน งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท เบิกจ่ายจริง ๑๐,๐๐๐.- บาท</p> <p>๑.๒ โครงการอบรม “การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จำนวนผู้รับการฝึกอบรม ๕๓ คน งบประมาณที่ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท เบิกจ่ายจริง ๑๐,๐๐๐.- บาท</p>	<p>ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกได้ตามแผนทุกตำแหน่งเห็นควรพิจารณาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ผ่านทางช่องทางอื่น เช่น ช่องทางออนไลน์ สร้างการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E - Learning</p>

		<p>๒.ร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ พิจารณาคูคณเข้าร่วมรับการ อบรมเพื่อพัฒนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา ความรู้ตามสายงานตำแหน่ง จำนวน ๑๘ คน</p>	
<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม และการรักษาวินัย</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐาน จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภาย หลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ บ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>เพื่อพัฒนาจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาล ให้อึด หลักคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทราบ และศึกษา ทำความเข้าใจ</p> <p>๑. ดำเนินการจัดทำแผ่นพับ หนังสือ ป้ายข้อความการจัดช่องทางรับข้อ ร้องเรียน/ชมเชย/แจ้งเบาะแส/ความ คิดเห็น เกี่ยวกับด้านคุณธรรม จริยธรรม และการทุจริต ของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง</p>	<p>เห็นควรพิจารณาเน้นการสนับสนุน ส่งเสริมการรับรู้ ผ่านทางช่องทาง ออนไลน์ในแพลตฟอร์มต่างๆ ของ เทศบาล เช่น เว็บไซต์ ไลน์ facebook</p>

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการอบรมการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖
๒	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
โครงการอบรมการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	๕๓ คน
โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบท้องถิ่น วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	๕๓ คน

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. บริหารท้องถิ่น	-
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๒
๓. วิชาการ	๘
๔. ทั่วไป	๘
๕. พนักงานจ้าง	๑๗
รวม	๓๕

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	ว่าง	๑	
สำนักงานปลัด					
๒	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ไม่ว่าง	๑	
๓	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๔	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๕	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ระดับ ปก./ชก.	ว่าง	๑	
๖	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๗	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๘	๕๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก.	ว่าง	๑	
๙	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
๑๐	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
๑๑	๕๒-๓-๐๑๖๖-๐๐๒-๐๔	ครู	ไม่ว่าง	๑	
๑๒	๕๒-๓-๐๑๖๖-๐๐๒-๐๖	ครู	ไม่ว่าง	๑	
๑๓	๕๒-๓-๐๑๖๖-๐๐๒-๐๕	ครู	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๔	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	๒	
๑๕	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	๒	
๑๖	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถ	ไม่ว่าง	๒	
๑๗	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง	๒	
๑๘	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	ว่าง	๑	

พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๙	ทั่วไป	ภารโรง	ไม่ว่าง	๑	
๒๐	ทั่วไป	ยาม	ไม่ว่าง	๑	
๒๑	ทั่วไป	คนงาน	ไม่ว่าง	๓	
กองคลัง					
๒๒	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ว่าง	๑	
๒๓	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
๒๔	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	๑	
๒๕	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๖	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	๑	
๒๗	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	๑	
๒๘	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๙	ทั่วไป	คนงาน	ไม่ว่าง	๑	
กองช่าง					
๓๐	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	๑	
๓๑	๕๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
๓๒	๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ระดับอาวุโส	ไม่ว่าง	๑	
๓๓	๕๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๔	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	ไม่ว่าง	๑	

๓๕	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๖	ทั่วไป	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ว่าง	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน					
๓๗	๕๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	๑	

สรุปการแต่งตั้ง/โอนย้าย/การสรรหาและเลือกสรร

-ไม่มีการแต่งตั้งใหม่ /การรับโอนย้าย/การสรรหาและเลือกสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ปัญหา/อุปสรรค

- ๕.๑ ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
- ๕.๒ ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

๖. ข้อเสนอแนะ

- ๖.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
- ๖.๒ ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๖.๓ ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖.๔ ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

(ลงชื่อ)


(นายมานัส ลัทธิสิตธิ์)
ผู้รายงาน