รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
๑	จัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๒	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๓	การจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖	
๔	การบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน	
๕	ประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนละ ๑ ครั้ง	

๑) **ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
๖	โครงการป้องกันประโยชน์ทับซ้อน อบต. ยางตลาด	✓	-	ใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำนักปลัด) ตั้งไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	-	(ว่าง)
๕	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	๑	
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๕	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	(ว่าง)
๑๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑๗	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	๑๐	๗	(ว่าง) ๓ อัตรา
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒	๒	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๒๓	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	๑	
๒๕	ผู้ช่วยนิติกร	ภารกิจ	๑	๑	
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ภารกิจ	๑	๑	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๒	๒	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	๑	๑	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ภารกิจ	๑	๑	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	๑	๑	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๒	๒	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๑	๑๐	(ว่าง) ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๗	คนงาน	ทั่วไป	๗	๖	(ว่าง) ๑ อัตรา
รวม			**๖๕**	**๕๗**	

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๑	การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ ๗	โรงแรมริเวอร์ไซต์ กรุงเทพมหานคร	๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒ คน	๑. นางสาววราศร ศิริสุทธาตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ๒. นางสาวศิริญญา ศรีราชเลา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๒	“แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและค่าบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการจัดทำการเงินและจัดทำแผนสุขภาพชุมชน” รุ่นที่ ๑	โรงแรมโฆษะ จังหวัดขอนแก่น	๔ – ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒ คน	๑. นางสาวฉวีวรรณ สะโนนอก ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ๒. นางหฤทัย ศรีสุวัฒน์ ตำแหน่ง พนักงานจ้างเหมาบริการ
๓	การวิเคราะห์ความเสี่ยงการควบคุมภายในและการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความรับผิดจาก พ.ร.บ.วินัยฯ” รุ่นที่ ๗	โรงแรมหนองคายธาวิลล่า จังหวัดหนองคาย	๒๐ – ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑. นางสาวเอมอร ภูกาสอนตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ๒. นางสาวเดือนเต็ม สุวรรณมิตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๔	ระเบียบเบิกจ่ายและการบันทึกบัญชีสำหรับโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยบริการสาธารณสุขและหน่วยงานภายใต้สังกัด ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายบัญชีภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel” รุ่นที่ ๒	โรงแรมอำนวยสุข จังหวัดขอนแก่น	๒๗ – ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖	๑ คน	นางสาวรัตติกาล จิตจำ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๕	เสริมสร้างกลไกการพัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	โรงแรมริมปาว อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	๒๐ มกราคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑. นางสาวอรดี โกมะหะวงศ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๒. นางวาสนา วิโทจิตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๖	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร	๒๐ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑. นางสาวอัจฉรา พิลาแดงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นางสาวรัตติกาล จิตจำ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๗	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	๒๒ – ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑. นางสิริรัตน์ ฆารวิพัฒน์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นางสาวอัจฉรา พิลาแดงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๘	การใช้งานระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร	๘ – ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๒ คน	๑. นางวราภรณ์ ดุลดียิ่ง ตำแหน่ง ครูชำนาญการ ๒. นางสาวรณิดา ภูทองไทย ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน
๙	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและฝึกเชิงปฏิบัติการในการบันทึกการจัดทำงบประมาณในระบบ e-LAAS รุ่นที่ ๔	โรงแรมเจริญธานี จังหวัดขอนแก่น	๗ – ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑ คน	นางเสาวณีย์ ชินโณ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้นยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการ หรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ครอบคลุมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๔. บุคลากรยังขาดการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตนเองเนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณมีไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการวิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบายมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจการเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้บุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกันด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบาย และระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็น เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน