

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๑. สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประเด็นนโยบาย/การพัฒนา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรออบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณางานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน วิเคราะห์ภาระงาน ข้อมูล การระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
	๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	-ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	

<p>ด้านการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี/นโยบายพัฒนา บุคลากรประจำปี และ ดำเนินการตามแผนฯ/ นโยบายฯให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองหมี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่ง สู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้</p>	<p>-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุก ประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดัน นโยบายให้บรรลุผลต่อไป</p> <p>-ดำเนินการจัดการกิจกรรมการประชุมเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความ โปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองหมี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมี คุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึง ผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี เรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับ การแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ ส่วนรวม โดยการเผยแพร่เอกสารเพื่อการ เรียนรู้ผ่านเว็บไซต์</p>	<p>ไม่มีใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่มีใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่มีใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p> <p>๑ ม.ค. - ๓๑ มี.ค. ๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
--	--	--	---	---

<p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p> <p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>
<p>ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือ จัดอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>

๒. สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	ผู้บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๖	๓
๓	วิชาการ	๗	๖	๑
๔	ทั่วไป	๔	๔	-
๕	สายงานการสอน	๓	๑	๒
๖	สนับสนุน	๑	๑	-

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โอนย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง ๔ ตำแหน่ง	๖	
๒. รับโอน ๗ ตำแหน่ง	๘	
๓. ให้โอน ๕ ตำแหน่ง	๗	
๔. เกษียณอายุราชการ - ตำแหน่ง	-	
รวม	๒๑	

3. สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๓๑	๒๗	๘๗.๑๐
	รวม	๓๑	๒๗	๘๗.๑๐

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เกิดการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในบางตำแหน่ง เนื่องจากภารกิจงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น เป็นการมอบหมายงานตามความพึงพอใจ เนื่องจากบุคลากรยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเนื้องานนั้น ๆ

๒. การปรับลดงบประมาณด้านการฝึกอบรม เพื่อโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปตั้งจ่ายเป็นรายการอื่นตามนโยบายใหม่ ทำให้บุคลากรขาดโอกาสที่จะได้รับข้อมูล หรือแนวทาง และหลักเกณฑ์ใหม่ๆที่จะนำมาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สมบูรณ์ ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรเป็นสัดส่วน ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการนำงบประมาณไปดำเนินการนโยบายอื่นโดยไม่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งการบริหารงานขององค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้าและอาจเกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

ข้อมูลสถิติการขออัตราค่าจ้าง การบ่มเงิน การอบคนครอง จำนวนค่าตอบแทน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพื้ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้าง	กรอบบ่มเงิน	กรอบคนครอง	อัตราค่าจ้าง(ตามจบ)
๑. พนักงานส่วนตำบล				
-ประเภท บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	-
-ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	๒	๓
-ประเภท วิชาการ	๗	๗	๒	๓
-ประเภท ที่ว่าง	๕	๕	๔	๓
๒. ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	-
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕	-
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	-
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๔	๒๗	๕