

รายงานผลการบริหาร
และ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเยือง
อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเยือง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	<input type="checkbox"/>	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเยือง	๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒.๒ การโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการ เงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	<input type="checkbox"/>	-คำสั่ง อบต.หนองเยือง เรื่อง การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบล สังกัด ณ ที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ	๑๔ พ.ค. - ๓๐ มิ.ย. ๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการ ดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๒.๒ การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	<input type="checkbox"/>	-คำสั่ง อบต.หนองเยือง เรื่อง การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล สังกัด ณ ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น	๑๔ เม.ย. - ๓๑ พ.ค. ๖๖
๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.๑ การส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่างๆ	๑๘๐,๐๐๐	๑๑๖,๙๐๐	๖๓,๑๐๐	-	<input type="checkbox"/>	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร ๔.๑ จัดให้มีประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	<input type="checkbox"/>	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและการรักษา วินัยของ บุคลากรมากขึ้น	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๖
	จำนวน
๑. บริหารท้องถิ่น	๑
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๔
๓. วิชาการ	๘
๔. ทั่วไป	๒

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	จำนวน
๑. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การปิดบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕”	๒
๒. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการและการจัดทำงบประมาณราคา)BOQค่างานต้นทุน และการควบคุมงานการตรวจรับงาน (ก่อสร้างของทางราชการ”	๒

หลักสูตร	จำนวน
๓. สัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑
๔. หลักสูตร “การพัฒนาและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของ อปท ในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ . คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม เด็กแรกเกิด และสวัสดิการชุมชน พร้อมแนวทางการ จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เงินสงเคราะห์ผู้ป่วย เอดส์ ตาม ว ๓๘๔๖ ลว.๒๔ พ .ย.๒๕๖๕”	๒
๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษา ทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ ธรรมชาติ	๑
๖. ฝึกปฏิบัติ การตรวจฎีกา เทคนิคการตรวจสอบ ตามขั้นตอน การตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และวิธีปฏิบัติงาน ของหน่วยรับตรวจวินัยกำหนด.บ.ร.ตามที่ พ (กอง/สำนัก)” เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง กำหนดไว้อย่างถูกต้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาด รุ่นที่ ๖	๒

หลักสูตร	จำนวน
๗. การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒๕๖๘ -	๒
๘. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ประเภทรายจ่าย ฉบับใหม่ /ภายใต้รูปแบบการจำแนกรายจ่าย ในการเป็น .การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท หน่วยงานรับงบประมาณ ตรงกับทางสำนักงบประมาณ	๒
๙. แนวทางการประเมินเชิงปฏิบัติการแนวทางการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assesment:LPA) ประจำปี แนวทางการ๒๕๖๖ ประเมินเชิงปฏิบัติการแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assesment:LPA) ประจำปี ๒๕๖๖	๕
๑๐. การพัฒนาทักษะ ผลลัพธ์ และผลงานตามข้อตกลงในการ พัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อมีหรือ เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ .ศ.๒๕๖๖	๒
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๒๕	๑
๑๒. การเตรียมความพร้อมการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ในการดำเนินงานภาครัฐ)ITA (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑

หลักสูตร	จำนวน
๑๓. การตรวจสอบรายงานทางการเงิน การตรวจสอบระบบข้อมูลรับ จ่ายเงิน การบันทึกสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อม ราคา - สะสม การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบe-LAAS ประจำปี ๒๕๖๖	๓

ปัญหา/อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการให้แก่ อบท. ต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของ ประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวนให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอน ข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทวน สื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน
๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนา บุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผล สำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน