

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเขียงยืน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
๑.	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานีมีมติเห็นชอบรวมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม- กันยายน ๒๕๖๖
๒.	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	แผนพัฒนาบุคลากรถูกต้องครบถ้วนพร้อมใช้ประกอบการประกาศใช้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๖
๓	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	๙๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

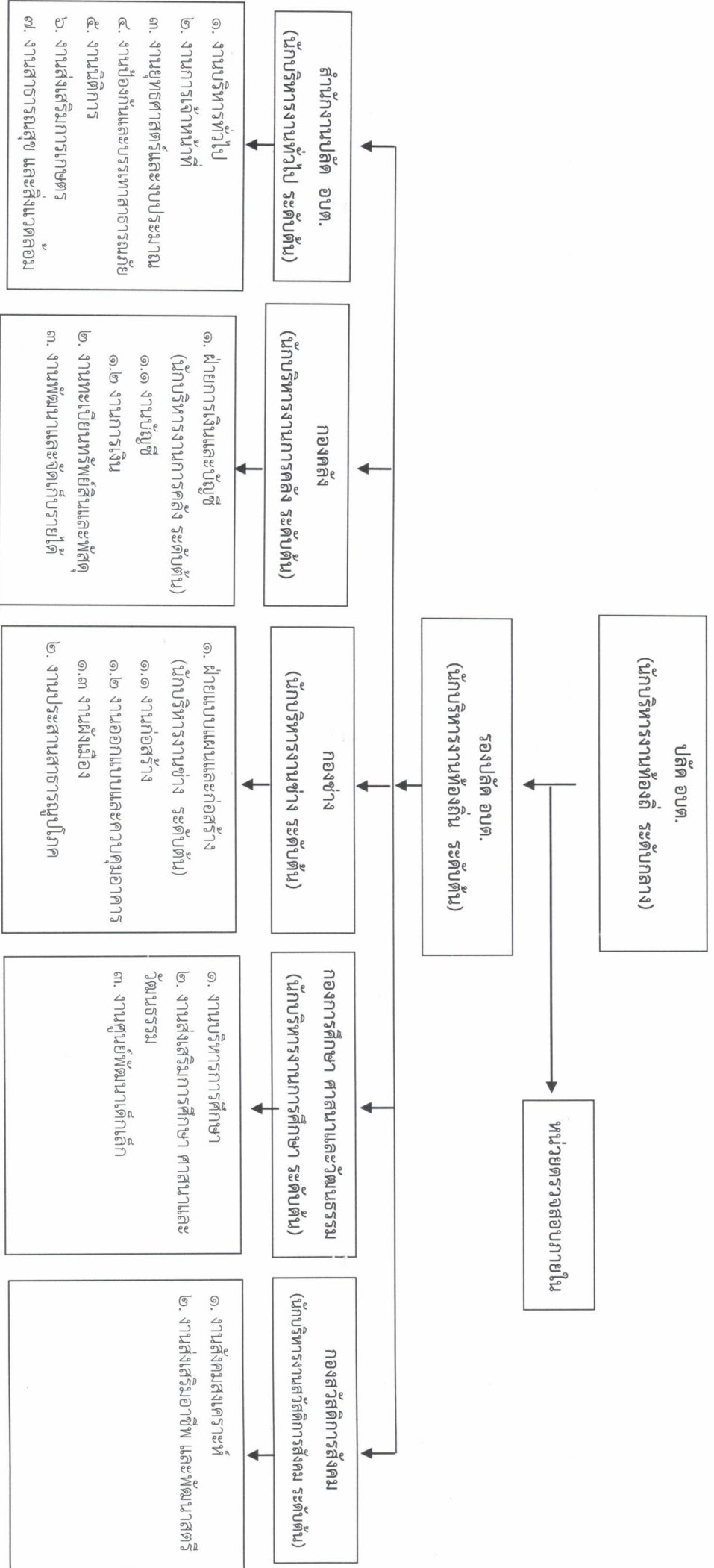
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
๑.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖
๒.	โครงการฝึกอบรมและศึกษาzungาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียงยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๙๕ คน	๑๓๕,๕๐๐ บาท	๑๓๕,๒๐๐ บาท	๑๖-๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕
๓.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและการทำงานเป็นทีม	๙๕ คน	๔๕,๕๐๐ บาท	๔๕,๓๐๐ บาท	๓๑ มกราคม ๒๕๖๖
๔.	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านพัสดุ	๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๒๒,๙๐๐ บาท	ธันวาคม ๒๕๖๕

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าอบรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
๕.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการปฏิบัติงาน ด้านบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยสารเสพติดส่วนท้องถิ่น	๓ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๖
๖.	โครงการอบรม การประเมินผลการศึกษาควบคุม ภายใน การตรวจสอบภายในการบริหาร จัดการความเสี่ยง	๑ คน	๓,๙๐๐ บาท	๓,๙๐๐ บาท	๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๗.	โครงการรณรงค์การคัดแยกขยะ ฯ	๔๕ คน	๑๕๓,๓๓๐ บาท	๑๕๖,๑๘๐ บาท	๕ - ๗ กันยายน ๒๕๖๕
๘.	โครงการอบรมผู้รับผิดชอบข้าราชการส่วน ท้องถิ่นใหม่	๑ คน	๗,๐๐๐ บาท	๗,๐๐๐ บาท	๔ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖
๙.	โครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการ สังคม	๑ คน	๔,๕๐๐ บาท	๔,๕๐๐ บาท	๑๖-๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖
๑๐.	โครงการอบรมเตรียมพร้อมเป็นหน่วยงาน รับงบประมาณตรง	๕ คน	๒๑,๓๐๐ บาท	๒๑,๓๐๐ บาท	๒๑ - ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๑.	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการ ประเมินตำแหน่งปลัดวชิรฐานะ	๕ คน	๒๑,๓๐๐ บาท	๒๑,๓๐๐ บาท	๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๒.	การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เรื่องระเบียบกฎหมายต่างๆ ให้ บุคลากรทราบทุกๆ ๖ เดือน	๔๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๓.	โครงการกิจกรรม ๕.๙. ในทุกๆเดือน	๔๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๔.	กิจกรรมเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงาน	๔๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓ ม.ค. ๖๖
๑๕.	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	๔๕ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	๒	๑	๔๖	๑๕	๗	๒๙	๔	๑๐๖
ว่าง	-	-	๔	๑	๕	๑๖	๑	๒๗
รวม	๒	๑	๕๐	๑๖	๑๒	๔๕	๕	๑๓๑

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่องโดยไม่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและยังขาดการติดตามการประเมินผลทั้งในภาพรวมและในภาพย่อยและขาดการกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. การกำหนดเนื้อหาวิชาที่ยังไม่ชัดเจนไม่ตรงต่อการพัฒนาที่จำเป็นและความต้องการของชาวบ้านประชาชนในเขตพื้นที่
๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนามาบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาด้านการแบ่งพรรคพวกกันในที่ทำงานจึงก่อให้เกิดทัศนคติในแง่ลบต่อองค์กร
๕. การวางแผนการทำงานที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดการทำงานที่ไม่เป็นระบบเกิดการเสียงานทำให้การทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
๖. เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านระเบียบและกฎหมาย ทำให้บุคลากรบางรายอาจไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข

๑. การไม่มีการดำเนินการตามกระบวนการและวิธีการตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมและชัดเจน ควรให้มีประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรใหม่เขตพื้นที่เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่กับบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานในเขตพื้นที่การพัฒนาพื้นที่
๒. การดำเนินการสำรวจต้องความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เศรษฐกิจการเมืองสังคมและการเปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยี
๓. การกำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคเทคโนโลยีมีการพัฒนาในรูปแบบงานเช่นการพัฒนาหนึ่งสื่อผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น
๔. ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้นหรือการพัฒนาในรูปแบบงานเช่นการพัฒนาหนึ่งสื่อผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น
๕. ควรมีการจัดทำองค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความหลากหลายและครอบคลุมเพิ่มขึ้น
๕. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรม และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โดยสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจได้