

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	ทบทวนการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓ มกราคม ๒๕๖๖	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	๑ วัน
๒	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	๑ วัน
๓	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยและสวัสดิการอื่นๆ	๕๐๐,๐๐๐	๙๐๒,๙๘๐	วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖- ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	
๔	ประชาสัมพันธ์การโอน(ย้าย) หรือการสรรหาตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	๑ วัน

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	ทบทวนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	๑ วัน
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๙ คน	๑๐๐,๐๐๐	๖๗,๓๐๐	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	
๓	ประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามตัวชี้วัดและตามหลักสมรรถนะในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน อบต.พนักงานจ้างเยาวชนและประชาชนในตำบลไผ่วง จำนวน ๑๐๐ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	✓ ดำเนินการแล้ว ยังไม่ได้ดำเนินการ	๑ วัน

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑	ทบทวนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน	๙
๓	ประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัดและตามหลัก สมรรถนะในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด	๒๓
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต.พนักงาน อบต.พนักงานจ้าง เยาวชนและประชาชนใน ตำบลไผ่ม่วง จำนวน ๑๐๐ คน	๑๐๐

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	
		มีคครอง	ตำแหน่งว่าง
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๑
๓	วิชาการ	๑	๒
๔	ทั่วไป	๕	-
๕	ลูกจ้างประจำ	๑	-
๖	ครู	๑	-
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	-
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖) ต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ “ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยการ กำหนดสำนัก/กองให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วน ราชการที่เป็นสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ฯ” ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากและอาจเกินร้อยละ ๔๐

๒. เส้นทางความก้าวหน้าตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสวนทางกับรายรับที่ไม่รวมเงินอุดหนุน ในการขอเปิดกรอบตำแหน่งในสายงานที่ขอเลื่อนระดับ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายจริงเกินร้อยละ ๔๐ ของรายรับจริงและไม่รวมเงินอุดหนุน ซึ่งทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ฝงไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับเพื่อเติบโตในสายงานตนเองได้ ระเบียบฯ นี้จึงเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้มากและบุคลากรมีจำนวนน้อยซึ่งสวนทางกับระเบียบฯ ที่บังคับให้ปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ครบตำแหน่งครบอัตราแต่ละกองแต่ละส่วน

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน สมควรแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสามารถดำเนินการเปิดกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยใช้รายได้ที่รวมเงินอุดหนุนมาประกอบการพิจารณา ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐

๒. สมควรมีการกระจายรายได้เพิ่มขึ้นให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าของของราชการต่อไป เพราะการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการสวนทางกับเงื่อนไขในการเติบโตของข้าราชการ

