รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงครามอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาน (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนอัตรากำลัง				
๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)		✓	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘
๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
๒.๑ การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น		✓	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.๒ การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล		✓	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒		✓	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ		✓	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ๔.๑ จัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมจรรยา มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔.๒ จัดอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		✓ ✓	๑๐,๐๐๐.- ๑๐,๐๐๐.-	๑ กันยายน ๒๕๖๘ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน
พนักงานส่วนตำบล	
๑. บริหารท้องถิ่น	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)	๑ อัตรา
๒. อำนวยการท้องถิ่น	
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๒ อัตรา
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (ว่าง)	๑ อัตรา
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑ อัตรา
นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	๒ อัตรา
๓. วิชาการ	
นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) (ว่าง)	๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) (ว่าง)	๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ) (ว่าง)	๑ อัตรา
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ) (ว่าง)	๑ อัตรา

ประเภท	จำนวน
๔. ทั่วไป	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน) (ว่าง)	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑ อัตรา
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	๑ อัตรา
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแดง (ว่าง)	๑ อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีบุญเรือง (ว่าง)	๑ อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าบ่อ (ว่าง)	๑ อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเพียง (ว่าง)	๑ อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปา (ว่าง)	๑ อัตรา
ครู คศ.๓	๒ อัตรา
ครู คศ.๒	๓ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	๓ อัตรา

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนกรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง
๑.บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒
๒.อำนวยการท้องถิ่น	๖	๖	๕
๓.วิชาการ	๑๐	๑๐	๖
๔.ทั่วไป	๔	๔	๓
๔.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๐
๕.พนักงานครู	๕	๕	๕
๖.พนักงานจ้าง	๓	๓	๓

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ งานบางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

๓. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร เนื่องจากจำนวนบุคลากรกับขนาดของอาคารสถานที่ในการทำงานไม่สัมพันธ์กัน

๔. การเข้ารับการฝึกอบรมไม่ทั่วถึงทุกตำแหน่ง บางตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ แต่บางตำแหน่งกลับไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

๓. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับ ผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

๔. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน