

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)  
องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- ไม่มีการปรับปรุง เพราะแผนอัตรากำลังเป็นปัจจุบันอยู่แล้ว	-	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ	- ดำเนินการโดยการประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) และการขอใช้บัญชีสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- ไม่ใช้งบประมาณ
๒	๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่ว่าง	- ไม่มีการสรรหาพนักงานจ้าง เพราะอยู่ในกรอบระยะเวลาจ้างตามแผนอัตรากำลัง -ระยะเวลาต่อสัญญา ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗	-	- ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	- อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ปี ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ (๔,๕๐๐ บาท)	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และการบันทึกข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่ จ.ส.อ.ไชยศิริ แซ่เตีย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	๒๑ – ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมขอนแก่นไฮเต็ล อ. เมือง จ.ขอนแก่น
๒	- โครงการฝึกอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยและบุญคุณของพระมหากษัตริย์ไทย หลักสูตรผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทยประจำท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี๒๕๖๘	- ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทยให้กับเจ้าหน้าที่และโรงเรียนในเขตรับผิดชอบของอบต.ภูเวียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่ นางสาวกมลมาลย์ ภูวงษ์ไกร ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๒๗ เมษายน ๒๕๖๘ ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อ.เมือง จ.ขอนแก่น

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	<p>- โครงการอบรมหลักสูตรเทคนิคการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นการกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่ง การยุบเลิกฝ่าย/กลุ่มงาน การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น การปรับเงินเดือนและชดเชยให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (๔,๕๐๐ บาท)</p>	<p>บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่</p> <p>จ.ส.อ.ไชยศิริ แซ่เตีย</p> <p>ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๒๘ กุมภาพันธ์ – ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>ณ โรงแรมขอนแก่นโฮเต็ล</p> <p>อ.เมือง จ.ขอนแก่น</p>
๔	<p>- โครงการอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (๓,๙๐๐ บาท)</p>	<p>บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ ที่ได้จากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่และการบริการงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่</p> <p>จ.ส.อ.ไชยศิริ แซ่เตีย</p> <p>ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๒๐ – ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘</p> <p>ณ โรงแรมเจริญธานี</p> <p>อ.เมือง จ.ขอนแก่น</p>

สรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รอบ ๑ ปี ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ )

๑. สรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

ที่	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
		คนครอง/ตำแหน่งว่าง	คนครอง/ตำแหน่งว่าง	คนครอง/ตำแหน่งว่าง	คนครอง/ตำแหน่งว่าง	
๑.	สำนักปลัด อบต.	๘/๑	-	๓/-	-/๑	
๒.	กองคลัง	๑/๔	-	๑/๑	-	
๓.	กองช่าง	๑/๑	-	๑/-	-	
๔.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒/-	๑/-	-/๑	-	
๕.	หน่วยตรวจสอบภายใน	-/๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๙/๗</b>	<b>๑/-</b>	<b>๕/๒</b>	<b>-/๑</b>	<b>๒๘/๘</b>

ที่	ประเภทตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล	หมายเหตุ
		คนครอง/ตำแหน่งว่าง	
๑.	บริหารงานท้องถิ่น	๒/-	
๒.	อำนวยการท้องถิ่น	๒/๒	
๓.	สายวิชาการ	๕/๓	
๔.	พนักงานครู อบต.	๑/-	
๕.	สายทั่วไป	๓/๒	
๖.	พนักงานจ้าง	๕/๓	
๗.	บริหารสถานศึกษา	-/๑	กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ สก. ที่ มท. ๐๘๐๙/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖
	<b>รวม</b>	<b>๑๙/๑๑</b>	

## ๒. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละ อปท. ถูกกำหนดโดยก.กลาง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น</p>	<p>๑. ในการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ควรดำเนินการเป็นประจำโดยตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรและหลักเกณฑ์ของก.กลาง</p>
<p>๒. ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งใช้ระยะเวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กร</p>	<p>๒. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ เพื่อไว้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ล่วงหน้า ในการกำหนดตำแหน่งหรือการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ทันต่อการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป</p>

### ๓. ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<p>๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากร ไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้</p>	<p>๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด</p>
<p>๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆแทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ</p>	<p>๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน</p>
<p>๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง</p>	<p>๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่</p>
<p>๔. ปัญหาในระบบพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรม ปรากฏว่า บุคลากรจากส่วนราชการต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้</p>	<p>๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรม ได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้ เกิดติดภารกิจที่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้ และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้</p>
<p>๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคือกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญ และจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ</p>