

# รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

### ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	<b>การวางแผนกำลังคน</b> - การจัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒.มีผลบังคับใช้ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗
๒	<b>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b> -บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเพื่อ ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารที่ สูงขึ้น -การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ -ปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งตามคุณสมบัติที่ ก.จ. ก.ท ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรอง	-นางสาวทัชชกร นาคประดา มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้า สำนักปลัด เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห  -ดำเนินการถูกต้องเป็นตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	- วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗  -มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค.๒๕๖๘
๓	<b>การสรรหาบุคลากร</b> -การสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง ใน ส่วนราชการในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลเตาไห ตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนดโดยมีผู้ผ่าน การสรรหาและจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน -การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘)
๕	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑.พนักงานส่วนตำบล ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งวิชาการ จำนวน ๑ ราย ๑.๑ นางสาวพิมพ์ชนก แสนสิทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง เปลี่ยนตำแหน่งเป็น นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค.๒๕๖๘
๖	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร ๒. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘)
๗	การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	มีการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๘ ๑.รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๐ ราย -ไม่มีการโอนพนักงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑. ให้ออนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๐ ราย -ไม่มีการโอนพนักงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘)

๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ/กิจกรรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น -มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๐ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด	ตามหน่วยงานต้นสังกัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม	เป็นไปตามหลักสูตรของโครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค.๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)
๒	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๘	-โครงการเข้าวัด ฟังธรรม เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ โดยหลักธรรมทางศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ณ วัดป่านถนารอยพระพุทธบาท ต.เตาไห อ.เพ็ญ จ.อุดรธานี จำนวน ๖๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาท	วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงานติดต่อกับหน่วยงานภายในที่ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้นๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูลมายังฝ่ายบรรจุแต่งตั้ง และอัตรากำลังทำให้ทันระยะเวลาที่คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง	ประกาศรับโอนในตำแหน่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ได้ขึ้นบัญชีไว้หรือเรียกบรรจุจนหมดบัญชี
๓. การสรรหาคนเก่งคนดี	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายังกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายังกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๕. การสร้างความก้าวหน้า	มีการปรับแก้ไขผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ระยะเวลาในการส่งผลงานล่าช้ากว่าที่กำหนด	ควรมีการจัดส่งผลงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อการใช้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	แจ้งดำเนินการจัดซื้อให้เพียงพอต่อการใช้งาน
๗. การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น	๑. พนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการประเภทอื่น ส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ๒. การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน	ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเบื้องต้นและระบุเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง
๘. การพัฒนาบุคลากร	๑. งบประมาณในการจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง	๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสม ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆเดือน ๓. ควรมีการติดตามผลและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ จะส่งต่อการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นคุณธรรม

