

รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

๑.ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	
			งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มดำเนินการ	วัน/ เดือน/ปี ที่สิ้นสุดการดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	-มติ อ.อบต.จังหวัดชลบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ -องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ดำเนินการโดย ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ค.๒๕๖๖	๓๐ ก.ค. ๒๕๖๖
๒.	การรับโอน (ย้าย) พนักงาน อบต.	-รับโอนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สายผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย	ดำเนินการโดย ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการโดย ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.พ.๒๕๖๖	๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
๓.	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และ พนักงาน	คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และ พนักงาน ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ในหลักคุณธรรมจริยธรรม	๖,๐๐๐	๔,๙๔๐	๑๖ ม.ค.๒๕๖๖	๒๗ ม.ค.๒๕๖๖

๒. ข้อมูลสถิติ

๒.๑ ข้อมูลสถิติอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑.พนักงานส่วนตำบล	
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๑๐
วิชาการ	๙
ทั่วไป	๑๐
๒.พนักงานครู	๑๐
๓.ลูกจ้างประจำ	๗
๔.พนักงานจ้าง	๑
รวม	๔๙

๒.๒ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับที่	หลักสูตร	จำนวน (คน)
๑	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่น ๑๑๘	๑
๒	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่น ๑๑๔	๒
๓	หลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตามแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	๑
๔	หลักสูตร เชิงปฏิบัติการสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการน้ำชุมชนเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในท้องถิ่นสามารถจัดทำแผนที่ ผังน้ำ ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยในการดำเนินการจัดทำผังภูมิสังคมเพื่อการบริหารจัดการน้ำหมู่บ้าน/ชุมชน แบบบูรณาการยั่งยืน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไขปัญหาน้ำท่วม และน้ำแล้ง รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติงาน	๑
๕	หลักสูตรการเสนอหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา การใช้ภาษาในหนังสือรายการภายในและภายนอก การปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์ การเขียนโครงการเขียนรายงานการประชุมและการทำลายหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑
๖	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่น ๑๒๑	๑

ปัญหา/และอุปสรรค

๑.การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นิติกร ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักสันทนากการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักวิชาการสุขาภิบาล เจ้าพนักงานสาธารณสุข เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการแก่ อบท.ต่างๆ ที่ดำเนินการโดย ก กลาง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะบรรจุแต่งตั้ง จึงส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๒.บุคลากรมีการพัฒนานตนเองน้อย ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละปี ระเบียบข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

๓.ขาดการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑.ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและสร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด

๒. สร้างความตระหนักให้บุคลากรให้มีความต้องการที่จะพัฒนานตนเองตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและดำเนินการที่เป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร