

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่วิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจ	๐	๐	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ตาม อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์กร	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
๒	การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร - ส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร - จัดสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การ ปฏิบัติงาน	๐	๐	- จัดให้มีสนามกีฬา สถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ - จัดหาน้ำดื่มสะอาดบริการฟรี - จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด - จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารอย่าง เหมาะสม	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่วิน	๘,๐๐๐	๗,๒๐๐	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสำนึก ในการในการต่อต้านการทุจริต	๔ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘
๒	โครงการฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษา ให้แก่ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแล เด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๙,๐๐๐	ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๖ คน มีความรู้ ความเข้าใจใน การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	๗-๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๓	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้นำ ชุมชน และตัวแทนกลุ่มต่างๆของตำบลแม่วิน	๔๐๐,๐๐๐	๒๖๙,๔๕๐	ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๔๕คน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ เป็นเลิศ สามารถดึงศักยภาพของ ตนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑๓-๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๓๗ คน สามารถเรียนรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงประโยชน์ ของเทคโนโลยี สารสนเทศ สามารถใช้งาน โปรแกรมMicrosoft Office ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการ เรียนรู้ร่วมกันและนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติในหน่วยงานของตนเอง	๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	โครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๕๐ คน ความรู้และความเข้าใจให้กับผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการและหลักการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบนี้ รวมถึงสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๒๓ มกราคม ๒๕๖๘
๖	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานดับเพลิง และกู้ภัย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและ อัคคีภัย	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	พนักงานดับเพลิงและกู้ภัย มีความรู้ และความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอัคคีภัย	๑๙ มีนาคม ๒๕๖๙

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่วิน	๖๐
๒	โครงการฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ให้แก่ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๓๖
๓	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน และตัวแทนกลุ่มต่างๆของตำบลแม่วิน	๔๕
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	๓๗
๕	โครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง	๕๐
๖	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานดับเพลิง และกู้ภัย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและ อัคคีภัย	๔๐

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	คนครอง	อัตรารว่าง
บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๑	๐
อำนวยการท้องถิ่น	๕	๕	๔	๑
วิชาการ	๑๕	๑๕	๙	๖
ทั่วไป	๑๐	๑๐	๔	๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๐
พนักงานจ้าง	๔๙	๔๙	๔๓	๑๒
ครู	๑๒	๑๒	๑๐	๒
รวม	๙๓	๙๓	๗๒	๒๑

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งสาขาบางตำแหน่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ เนื่องจากไม่มีการขึ้นบัญชีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ โดยเฉพาะ สายงาน บริหารด้านสาธารณสุข การศึกษา ซึ่งบุคลากรจะขาดช่วงในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีผู้คุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งน้อยทำให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารไม่เพียงพอ ต่อตำแหน่งที่ว่าง และไม่มีผู้ประสงค์จะเลือกมาดำรงตำแหน่ง ทำให้มีตำแหน่งว่างเกิน ๖๐ วัน

๒. การสรรหาเลือกสรรบุคคลประเภทพนักงานจ้าง โดยการปฏิบัติส่วนใหญ่จะดำเนินการปีงบประมาณละไม่เกิน ๒ ครั้ง เนื่องจากมีกระบวนการขั้นตอนในการสรรหา ที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการ กรณีที่มีตำแหน่งว่างภายหลังจากการดำเนินการสรรหาแล้ว อาทิ การสิ้นสุดความเป็นพนักงานจ้างเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ การขอลาออกระหว่างที่สัญญาจ้างไม่สิ้นสุด การเสียชีวิต ฯลฯ ทำให้จำเป็นต้องมีการช่วยเหลือปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆไปพลางก่อน ซึ่งบางตำแหน่งไม่สามารถสรรหา บุคลากรมาช่วยปฏิบัติงานทดแทนได้ อาทิ ตำแหน่งทางเทคนิค

๓. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของผู้บริหารและความต้องการในการรับบริการของประชาชน รวมไปถึงบางงานยังขาดผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะเฉพาะ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานและให้บริการของเทศบาลฯมีความล่าช้า ขาดทัศนคติในการพัฒนาตนเอง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเอง

๔. การพัฒนาหลักสูตรการอบรมของพนักงานเทศบาล ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนจากกรมส่งเสริมฯ เหมือนเช่นของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดหลักสูตรที่ข้าราชการ แต่ละคนต้องได้รับการพัฒนา ต้องขึ้นอยู่กับแต่ละอปท.ที่จะส่งเสริมในการเข้ารับการอบรม หรือหลักสูตร หรืองบประมาณที่มี หรือหลักสูตรที่อบรมไม่สอดคล้องกับ ตำแหน่งและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อแก้ไขปัญหาการไม่สามารถสรรหาอัตราว่างลง โดยเฉพาะสายงานบริหารบางตำแหน่ง อาจจะต้องเสนอปัญหาดังกล่าวไปยังกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบท และโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๒. ในด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ควรกำหนดหลักสูตร หรือจัดทำหลักสูตรการอบรม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ เหมือนเช่น หน่วยงานราชการส่วนกลาง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้เท่าเทียมกับ การเป็นพนักงานราชการ เหมือนหน่วยงานราชการส่วนกลาง

๓. ส่งเสริมทัศนคติในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรเพิ่มสิ่งจูงใจในการพัฒนาและ สร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน การยกย่อง ชมเชยและ ให้รางวัลเพื่อให้บุคลากร มีความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง