แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

****

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้ อบต.แก่งศรีภูมิ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.แก่งศรีภูมิ ให้เหมาะสม - เพื่อให้ อบต.แก่งศรีภูมิ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.แก่งศรีภูมิ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.แก่งศรีภูมิ ในการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การจัดทำแผนอัตรากำลังสำเร็จและ ได้ประกาศใช้เป็นที่เรียบร้อย	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๑ มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง สังกัด กองคลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	- ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	พบปัญหาและอุปสรรคในตำแหน่ง ที่ว่างคือ ยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้งและต้องรอการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับการราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด	- การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	- ได้ดำเนินการสรรหามาดำรงตำแหน่งที่ว่างแล้ว คือ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน โดย อบต.แก่งศรีภูมิ ได้ขอใช้บัญชีบรรจุและ แต่งตั้งไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	- ระยะเวลาดำเนินการสรรหาตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	พบปัญหาและอุปสรรคในตำแหน่ง ที่ว่างคือ ยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้งและต้องรอการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.แก่งศรีภูมิ - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการประเมิน ครั้ง ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๑ มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
	๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.แก่งศรีภูมิ	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ตามคำสั่งเลื่อน ขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้ง ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๑ มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๔.๑ การจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างของ อบต.แก่งศรีภูมิ	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.แก่งศรีภูมิ	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ของ อบต.แก่งศรีภูมิ - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ม.ค. ๖๘ – ๓๑ ม.ค. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	๕.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที่ราชการประจำปี	- การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- พิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน - มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมสรรหาคนดีคนเก่ง
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับอบต.แก่งศรีภูมิ - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยพิจาณาบุคลากร เข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสาย งานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
	๖.๒ สร้างบทเรียนความรู้เฉาพะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมดังกล่าว
	๖.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	- เพื่อประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ฯ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
	๖.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	- มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริการทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗.๑ การจัดสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีสวัสดิการตอบแทน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมการพัฒนาพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหา / อุปสรรค

๑. จากการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พบว่า พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง บางท่านไม่ สามารถเดินทางไปอบรมกับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ

๒. พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง และต้องรอบัญชีจัดสรรการบรรจุแต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องตามที่หน่วยงานราชการ/เอกชนจัดขึ้น

๒. จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

๓. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๔. จัดให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ทัศนศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นประโยชน์ ปีละ ๑ ครั้ง

๕. ให้ประกวด/ยกย่องบุคลากรที่ทำเป็นตัวอย่างได้

****

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย
(ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
๑.พนักงานส่วนตำบล				
- ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	๑	๑	๑	๐
- ประเภทอำนวยการ	๖	๕	๕	๑
- ประเภทวิชาการ	๗	๕	๔	๓
- ประเภททั่วไป	๗	๗	๗	๐
๒.ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๙	๙	๐
รวมทั้งสิ้น	๓๐	๒๗	๒๖	๔

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

สรุปข้อมูลข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ที่เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

ลำดับ	ชื่อ – สกุล ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่เบิกจ่าย	วันที่เข้ารับการฝึกอบรม
๑	นายปัญจพงษ์ เงินคุณด้วง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยบูรพา	ได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	๕,๙๐๐.-	๑๕ - ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘
๒	นางกัลยกร หมอแพทย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	แนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณด้านการคลัง	๔,๙๐๐.-	๑๕ – ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗
๓	นางสาวอรษา โกงจีน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	แนวทางการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ แนวทางการจัดทำคำของบประมาณตรงกับสำนักงบประมาณ ขั้นตอนวิธีการพิจารณาของสภาท้องถิ่น เทคนิคการบริหารงานงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินตามระเบียกระทรวงหมาดไทย และงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล”	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๒,๔๐๐.-	๑๙ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๔	นางธนิษร แสงประโคน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	แนวทางการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ แนวทางการจัดทำคำของบประมาณตรงกับสำนักงบประมาณ ขั้นตอนวิธีการพิจารณาของสภาท้องถิ่น เทคนิคการบริหารงานงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินตามระเบียกระทรวงหมาดไทย และงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล”	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๒,๔๐๐.-	๑๙ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘

๕	นางสาวพรไพรลิน จำปีพรม ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	แนวทางการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ แนวทางการจัดทำคำของบประมาณตรงกับสำนักงบประมาณ ขั้นตอนวิธีการพิจารณาของสภาท้องถิ่น เทคนิคการบริหารงานงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินตามระเบียกระทรวงหมาดไทย และงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล”	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๒,๔๐๐.-	๑๙ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๖	นางถนอมทรัพย์ บุญแสน ตำแหน่ง ผอ.กองสวัสดิการสังคม	แนวทางการตรวจสอบหน้ารายงานใหม่ของระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพเพื่อความถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพตามขั้นตอนของกรมบัญชีกลางและระเบียบฉบับใหม่	มหาวิทยาลัยบูรพา	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการการบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศในการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพ	๔,๕๐๐.-	๑๙ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. จากการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พบว่า พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง บางท่าน ไม่สามารถเดินทางไปอบรมกับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจาก งบประมาณไม่เพียงพอ

๒. พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง และต้องรอ บัญชีจัดสรรการบรรจุแต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้บริหาร พนักงานจ้างส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่พึงพอใจมากเกี่ยวกับการฝึกอบรม ที่ อบต.ดำเนินการเอง และส่งไปถึงการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น เพราะได้ความรู้มากขึ้น ได้เห็นรับรู้ การ ปฏิบัติงานในหน้าที่ตนเอง และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานปัจจุบันได้ ในส่วนของสมาชิกสภาอบต. ได้ความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาของงานข้อบัญญัติและอื่น ๆ ในส่วนพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ก็ได้ความรู้ในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งสิทธิสวัสดิการที่จะได้รับเพิ่มขึ้น ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานการกระทำผิดโดยเจตนาและไม่เจตนาทางวินัย กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้มา ประกอบกับการทำงานในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและ แก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องตามที่หน่วยงานราชการ/เอกชนจัดขึ้น

๒. จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

๓. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อลดความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๔. จัดให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้ทัศนศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นประโยชน์ ปีละ ๑ ครั้ง

๕. ให้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกท่านนำแนวคิดที่ได้รับไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง

๖. ให้ประกวด/ยกย่องบุคลากรที่ทำเป็นตัวอย่างได้

(ลงชื่อ) ..... ผู้รายงาน

(นายปัญจพงษ์ เงินคุณด้วง)

นักทรัพยากรบุคคล