

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมใน การผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ  
องค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็น  
ปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของ  
องค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถ  
ตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม/พัฒนา ทรัพยากรบุคคล
			วันเดือน ปีเริ่ม โครงการ	วันเดือน ปีสิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
หลักสูตร การใช้งานระบบ ประเมินผลและ กรมส่งเสริม การ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ฯ การรายงานผลโครงการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ระบบ e-plan รุ่นที่ ๗	๓๐,๐๐๐	๓,๕๐๐	๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติ ในงาน ให้ถูกต้องตาม ระเบียบ กฎหมายที่ กำหนด	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑	๑
หลักสูตร พัฒนาศักยภาพผู้ ประกอบ เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ฯ วิชาชีพครูระดับ ปฐมวัย (Performance Agreement : PA) รุ่นที่ ๑	๓๐,๐๐๐	๖,๙๐๐	๒๒ มกราคม ๒๕๖๗	๒๗ มกราคม ๒๕๖๗	เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติ ในงาน ให้ถูกต้องตาม ระเบียบ กฎหมายที่ กำหนด	ครู	๑	๑

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม/พัฒนา ทรัพยากรบุคคล
			วันเดือน ปีเริ่ม โครงการ	วันเดือน ปีสิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
<p>หลักสูตร แนวทางการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การ จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ฯ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ของ อปท. พ.ศ.๒๕๖๖ และ การเตรียมความพร้อมเป็น หน่วยรับงบประมาณตรงจาก สำนักงบประมาณ</p>	๓๐,๐๐๐	๕,๔๐๐	๘ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๖	เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติ ในงาน ให้ถูกต้องตาม ระเบียบ กฎหมายที่ กำหนด	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑
<p>หลักสูตร แนวทางการ ดำเนินการตามเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ฯ ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยัง ชีพผู้สูงอายุ ของ อปท. พ.ศ.๒๕๖๖ และ การจัดทำบันทึกการเบิกจ่าย และรายงานผลให้ สตง. ตรวจสอบ</p>	๓๐,๐๐๐	๕,๔๐๐	๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖	๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติ ในงาน ให้ถูกต้องตาม ระเบียบ กฎหมายที่ กำหนด	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม	๑	๑

### ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๔
๓. ประเภทวิชาการ	๑๑
๔. ประเภททั่วไป	๗
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๑๙
<b>รวมบุคลากรทั้งสิ้น</b>	<b>๔๓</b>
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	

### ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### - ปัญหาอุปสรรค

- ๑.งบประมาณมีจำนวนจำกัดเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน
- ๒.คณะทำงานซึ่งไม่เข้าใจการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและนโยบายบุคคล
- ๓.ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรที่ความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

#### - ข้อเสนอแนะ

๑. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบมีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร จะต้องมีการพัฒนาคน มี การปรับทัศนคติของบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน กรณีเพิ่มรักษาการจัดฝึกอบรมจะต้องสร้างบรรยากาศให้ไม่น่าเบื่อ สร้างความเป็นกันเองกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและ เทคนิคของการพัฒนาไม่ให้เป็นที่น่าเบื่อนอกจากนี้อาจใช้วิธีโฆษณาประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจถึง ประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับและสร้างบรรยากาศในระหว่างการพัฒนา ให้เป็นกันเอง
๓. นำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและสามารถนำมาต่อยอดในการพัฒนา ได้อย่างต่อเนื่อง ควรจะมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่ .ความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ หรือ ฝึกอบรมบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ รวมถึง จะต้อง การปรับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญ จะต้อง มีระบบการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม