

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลขี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ</p>	<p>๑. ฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม อบรมศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ หลักสูตร/โครงการฯ</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ ๒๕๖๖</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>- จัดอบรมเอง - ส่งเข้าฝึกอบรม</p>	<p>ส่วนราชการต้นสังกัด</p>
	<p>๒. โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>๕๐,๐๐๐</p>	<p>๑๑ - ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p>	<p>ฝึกอบรมนอกสถานที่ ณ วัดพระธาตุผาซ่อนแก้ว อ.เขาค้อ จ.เพชรบูรณ์</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด</p>
	<p>๓. โครงการวันท้องถิ่นไทย</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p>	<p>๒๐,๐๐๐</p>	<p>วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>สำนักงานอบต. ขี้เหล็ก</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด</p>
	<p>๔. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>	<p>๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>	<p>สำนักงานอบต. ขี้เหล็ก</p>	<p>งานนิติกรสำนักปลัด</p>

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลขี้เหล็ก อำเภอร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔. โครงการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๓ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	- จัดฝึกอบรม ณ อบต.ขี้เหล็ก - ศึกษาดูงาน ณ เทศบาลตำบล หมูสี อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา	สำนักปลัด

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด (๐๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไป ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกร ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-	-	
๑๑. นักการภารโรง(ปฏิบัติหน้าที่ตกแต่งสวน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง (๐๔)								
๑๒. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. นักบริหารงานคลังระดับต้น(หน.ฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง - ต่อ -

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓. กองช่าง (๐๕)								
๒๐. นักบริหารงานช่างระดับต้น(ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๔. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. นักวิชาการศึกษา ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๘. ผู้ดูแลเด็ก (ค) (พนง.ตามภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๐. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผอ. กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นักพัฒนาชุมชน ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๓๓. นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	วัตถุประสงค์	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	ด้านระเบียบ กฎหมายตรงตามตำแหน่งสายงาน	๒	๕	๓	๓	
๒	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	x	x	๕๔	x	
๓	ด้านวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากร	x	x	x	๕๔	
๔	ด้านพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่	๕๔	x	x	x	
รวม		๕๖	๕	๕๗	๕๗	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชี้หลัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ (ขนาดกลางเดิม) ซึ่งมีงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปีค่อนข้างจำกัด แต่ก็มีหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการจัดโครงการ/กิจกรรม/งาน ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องใช้งบประมาณ จึงทำได้ค่อนข้างจำกัด
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชี้หลัก มีพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานประจำ ในสำนักงานจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างมาตรฐาน
๓. เงินรายได้ที่จัดเก็บเองที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีน้อย จึงทำให้ข้าราชการ โดยเฉพาะสายงานผู้บริหารไม่สามารถปรับระดับและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ได้

เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ภายหลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลชี้หลัก มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหาร(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้เข้ามาบริหารงานได้ระยะเวลาหนึ่ง โดยมีนโยบายการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้า ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การพัฒนา และให้มีความเป็นอิสระในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ตัวเอง
๒. มีการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๗
๓. ปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีการสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อเป็นการรองรับกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับความก้าวหน้าของข้าราชการที่ ก.กลาง เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

เสนอแนะแนวทางแก้ไข : ใช้หลักการ “เติบโตในทางใดทางนั้นอย่างแท้จริง” อ้างอิง ข้าราชการครู

๒. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ก.กลาง กำหนดให้มีกระบวนการ ขั้นตอน องค์ประกอบของคณะกรรมการแต่ละชุด ไม่เป็นไปตามหลักการคนท้องถิ่นเพื่อคนท้องถิ่นโดยแท้ สังเกตได้จากมีการกำหนดกรรมการประเมินฯ ซึ่งให้แต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ซึ่งข้าราชการพลเรือนจะไม่เข้าใจบริบทของการปกครองท้องถิ่นโดยแท้จริง

เสนอแนะแนวทางแก้ไข : ใช้หลักการ คนท้องถิ่นเพื่อคนท้องถิ่น

๓. หน่วยราชการส่วนท้องถิ่น กำลังเติบโตตามหลักการกระจายอำนาจ หลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่ปัจจุบันโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นกับข้าราชการส่วนกลางนำกลับไปเป็นผู้ดำเนินการเสียเอง เช่น การสอบแข่งขันบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล การคัดเลือก/การสอบคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เป็นต้น

เสนอแนะแนวทางแก้ไข : ใช้หลักการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล