

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไผ่งาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้ว เสร็จ	ไม่สามารถ ดำเนินการได้				
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการศึกษา		✓	๑๕๐,๐๐๐	-	-	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรนายช่างโยธา						
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		✓	๕๐,๐๐๐	-	-	
๓	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	✓		๑๕๐,๐๐๐	๗,๘๐๐	๑๖- ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖	
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	✓		๕๐,๐๐๐	-	๑ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖	
๕	โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริต คอร์รัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		✓	๕๐,๐๐๐	-		
๖	โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม ประจำปี		✓	๕๐,๐๐๐	-		
๗	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี		✓	๑๕๐,๐๐๐	-		

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้ว เสร็จ	ไม่สามารถ ดำเนินการได้				
๘	โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี		✓	๕๐,๐๐๐	-		
๙	โครงการประกวดการจัดการความรู้ของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น		✓	๕๐,๐๐๐	-		

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าโฮงาม	กลาง	๑	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าโฮงาม	ต้น	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	
๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	
๑๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๘	ครู	วิทยฐานะ ครู ชก.พิเศษ	๒	๒	
๑๙	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ	๖	๖	
๒๐	ครู	คศ.๑	๒	๒	
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	
๒๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๖	๖	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	
๓๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๑	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓	๓	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	
๔๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑	๑	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๗	๗	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๘	คนงาน	-	๒	๒	
๔๙	ภารโรง	-	๑	๑	

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๑	โครงการอบรมหลักสูตร “การปิดบัญชีในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) การปรับปรุงบัญชี การจัดทำงบการเงินรวม และการจัดทำรายงานการเงิน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	โรงแรมเพชรรัตน์ การ์เด้น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	๑๕-๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓ คน	- นางสาวนครศรี สาระวัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง - นางอัญชลี หาญสินธุ์ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง - นางสาวนิตาชล นามจุมจั่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร “หัวใจการบริหารงานบุคคล เทคนิคกระบวนการ ลำดับขั้นตอน การสร้างผู้ปฏิบัติงานบุคคลมืออาชีพ” ในรุ่นที่ ๕	โรงแรมสยามแกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี	๑ - ๓ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑ คน	- นางเบญจมาศ ศรีสุทัศน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๓	ฟิงฟิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการจัดทำแผนการเงินและจัดทำแผนสุขภาพชุมชน	โรงแรมชลจันทร์ พัทยาบีช รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี	๒-๔ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑ คน	- นางสาวทิพวรรณ ระเบาเลิศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๔	หลักสูตร เรียนรู้แนวทางการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้าง วิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) วิธีคัดเลือก วิธีเฉพาะเจาะจง การจัดทำบันทึกรายงาน ขอซื้อจ้างประกาศเชิญชวน หนังสือเชิญชวน แบบรายงานการประชุมคณะกรรมการ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะพัสดุ (Spec) แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง ตามหนังสือสั่งการ ว ๗๘	โรงแรมเชียงใหม่ คานารีเวอร์เม้าท์เทน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย	๒๓ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	๒ คน	<ul style="list-style-type: none"> - นางสาวนครศรี สาระวัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง - นางอุทัยวรรณ แสบงบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
๕	โครงการอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกบรายจ่าย / ประเภทรายจ่าย ฉบับใหม่ การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงบประมาณ”	โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	๒๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๘ คน	<ul style="list-style-type: none"> - นายภูมิ อุทริักษ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด - นางสาวนครศรี สาระวัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง - นางวลัยพร วรรณหอม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นายวิชรวรรต สายบุงคล้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - นายเอกกะราช หิรัตพรม ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป - นายเทอดศักดิ์ ศรีกำพล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
					<ul style="list-style-type: none"> - นายอาทร พรมวัน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ - นายชูเกียรติ พุ่งจันทิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖	โครงการยุทธธรรมสร้างสุขภาพดี เหลือมลพิษ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนของประชาชน	สำนักงานเทศบาล ตำบลกุดหว้า ตำบล กุดหว้า อำเภอ กุฉินารายณ์ จังหวัด กาฬสินธุ์	๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	๕ คน	<ul style="list-style-type: none"> - นายภูมิ อุทริักษ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด - นางสาวบุตรชมรี สุพร ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน - จำเอกปราโมทย์ วัจคะฮาด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - นายสำราญ ผลอินทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - นายสุเมธ พลกุล ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๗	โครงการฝึกอบรมเชิง หลักสูตร “จิตอาสา” ตามโครงการปลูกป่าเพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ป่าต้นน้ำ ป่าชายเลน และป้องกันไฟป่า รุ่นที่ ๔	โรงแรมชาร์ – ลอง บูทริค อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	๒๘ สิงหาคม - ๑ กันยายน ๒๕๖๖	๑ คน	- จำเอกปราโมทย์ วังคะฮาด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย
๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “แนวทางตรวจสอบพัสดุ การจำหน่ายพัสดุประจำปี และการ เตรียมปิดบัญชีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้วยระบบ e-LAAS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖”	โรงแรมบ้านสวน คุณตา กอล์ฟแอนด์รี สอร์ท จังหวัด อุบลราชธานี	๑๕ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๖	๓ คน	- นางอุทัยวรรณ แสบงบาล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัสดุ - นายสุริยันต์ สุพานโซ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ - นางสาวนิภาภรณ์ ชมศิริ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ

ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไทรงาม มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยัง ไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการ หรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ครอบคลุมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- ๑.๔ บุคลากรยังขาดการอบรมหลักสูตรตามตำแหน่งของตนเอง

ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคคลที่มีศักยภาพต้องมีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการท างานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กรซึ่งจา ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กรขาดความกระตือรือร้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบายมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีด ความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงาน ในยุคดิจิทัลระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยี ดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้บุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบาย และระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ การให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าว มาใช้ในการกำหนดประเด็น เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน