

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อ.สมเด็จ จ.กาฬสินธุ์

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้ไป	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	โครงการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายในกำหนดก่อน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) <b>ดำเนินการเสร็จแล้ว</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม - ตุลาคม ๒๕๖๖
๒.	การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคคลภายในกำหนดก่อน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) <b>ดำเนินการเสร็จแล้ว</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม - ตุลาคม ๒๕๖๖
๓.	ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ โดยการประกาศประชาสัมพันธ์ปอร์ด ประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วน งาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก	รับโอน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ <b>ดำเนินการเสร็จแล้ว</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้ไป	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๕๐ ราย <b>ดำเนินการเสร็จแล้ว</b>	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๒	ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมจำนวน ๕๐ ราย <b>ดำเนินการเสร็จแล้ว</b>	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

**สรุปปัญหาและอุปสรรค**

๑. การจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
  ๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัดและขาดแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน
  ๓. การสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจงานบางขนาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
  ๔. การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
- ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข**
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ครอบคลุมภาระงานที่เพิ่มขึ้น
  ๒. การพัฒนาบุคลากรจัดหางบประมาณเพิ่มเติมและจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
  ๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
  ๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ