

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองห่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการกิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองห่ม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในเทศบาลตำบลหนองห่มให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองห่มได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ไม่ได้ตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๐ ก.ย. ๖๘
๒	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองห่ม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในเทศบาลตำบลหนองห่มให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองห่มได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ไม่ได้ตั้งงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๐ ก.ย. ๖๘

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการกิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	หลักสูตร “การดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางการใช้งานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (New e-LAAS) ของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ”	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น	๑๐,๖๐๐.-	๑๐,๖๐๐.-	๑๘-๒๐ ต.ค.๖๗
๒	หลักสูตร ข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๙	เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ มีความชำนาญมีความเชี่ยวชาญ ในหลักวิชาพื้นฐาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	๓๓,๕๐๐.-	๓๓,๕๐๐.-	๑๗-๒๙ พ.ย.๖๗
๓	หลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุด้วยอิเล็กทรอนิกส์	เจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๑๐,๗๖๐.-	๑๐,๗๖๐.-	๓ ส.ค. ๖๘
๔	หลักสูตร เสริมสร้างการแก้ไขปัญหาด้านไฟฟ้าหมอกควัน และฝุ่น PM ๒.๕	เจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๓,๐๔๖	๓,๐๔๖	๑๙ ธ.ค.๖๗
๕	หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและงานพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๓-๕ ม.ค.๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการกิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๖	หลักสูตรการเตรียมความพร้อมปิดบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ตามรูปแบบการนำเสนอรายงาน การเงินของหน่วยงานของรัฐ และเตรียม ความพร้อมการถ่ายโอนข้อมูลเข้าสู่ระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (New e-LAAS)	เจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้มา ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	ส.ค.๖๘
๗	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	เจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้มา ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	๘-๑๐ ก.ย.๖๘

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑	หลักสูตร “การดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางการใช้งานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (New e-LAAS) ของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ”	๒ คน
๒	หลักสูตร ข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๙	๑ คน
๓	หลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุด้วยอิเล็กทรอนิกส์	๒ คน
๔	หลักสูตร เสริมสร้างการแก้ไขปัญหาด้านไฟฟ้า หมอกควัน และฝุ่น PM ๒.๕	๑ คน
๕	หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและงานพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ คน
๖	หลักสูตรการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ตามรูปแบบการนำเสนอรายงานการเงินของหน่วยงานของรัฐ และเตรียมความพร้อมการถ่ายโอนข้อมูลเข้าสู่ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (New e-LAAS)	๕ คน
๗	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	๒ คน

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	-
อำนวยการท้องถิ่น	๒
วิชาการ	๙
ทั่วไป	๓
พนักงานจ้าง	๒
รวม	๑๖

๕. ปัญหา/อุปสรรค

๑. ส่วนราชการยังไม่มีแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญ กับการวิเคราะห์ปัญหากำลังคน
๒. ยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่เป็นรูปธรรม
๓. บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล
๔. กฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลมีจำนวนมากทำให้เกิดข้อจำกัด ในการปฏิบัติงาน

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์
๒. เพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนางองค์กร และเพิ่ม ศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
๓. การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
๔. ควรจัดหาระบบจัดเก็บข้อมูลด้านกฎหมาย/ระเบียบฯ เพื่อให้สามารถสืบค้นง่ายและเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร