

รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง
อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย(บาท)	งบประมาณคงเหลือ(บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุด การดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนกำลังคน - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	/	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ม.ค. - ก.พ. ๖๘
๒. การสรรหาและคัดเลือก - การสอบคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงาน (ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง) - การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	/	-	-	ก.ค. - ส.ค.๖๘ ต.ค.๖๗ – ก.ย.๖๘
๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล - การส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเข้าอบรม	๘๐,๐๐๐	๔๗,๔๘๘	๓๒,๕๑๒	-	/	- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจใน สายงานของตนเองมากขึ้นและ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
๔. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร - จัดให้มีประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงาน ส่วนตำบล	๒๐,๐๐๐	-	-	/	-	- บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัยของบุคลากรมากขึ้น	ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๘
	จำนวน
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๑๒
ทั่วไป	๖

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
ฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานครู พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗๘ คน

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในแผนพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่งานหน่วยงานและประชาชน