

รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง
อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย(บาท)	งบประมาณคงเหลือ(บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลายังเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนกำลังคน - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	/	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ม.ค. - ก.พ. ๖๗
๒. การสรรหาและคัดเลือก - การสอบคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงาน (ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง)	๓๐,๐๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐,๐๐๐	/	-	-	ส.ค. - ก.ย.๖๗
- การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ				ต.ค.๖๖ – ก.ย.๖๗
๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล - การส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเข้าอบรม	๗๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	-	/	- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจใน สายงานของตนเองมากขึ้นและ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๔. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร - จัดให้มีประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงาน ส่วนตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	/	- บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัยของบุคลากรมากขึ้น	ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๗	
	จำนวน	
บริหารท้องถิ่น	๑	
อำนาจการท้องถิ่น	๓	
วิชาการ	๘	
ทั่วไป	๕	

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D) ในสังกัด	๔๒

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มให้ความรู้ด้านการพัฒนาความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในแผนพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่งานและประชาชน