

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
 ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
 ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
 ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุดโครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.พ. ๒๕๖๖	๓๑ ก.ค. ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขันได้ - กำหนดฝ่ายประชาสัมพันธ์ - รับผิดชอบกลับเข้ารับราชการ 	๑	๑	-
					<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ - ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมการก่อสร้าง - นักจัดการงานทั่วไป - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายประชาสัมพันธ์) - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ - นักประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 	๑	๑	
						๑	๑	
						๑	๑	
						๑	๑	
						๑	๑	

<p>จัดกิจกรรมวัน เกษียณอายุราชการเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากรที่เกษียณอายุ ราชการ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>- ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๔๔ แห่ง ๑,๖๘๗ อัตรา - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ร้อยละ ๒๖.๙๑</p>	<p>- นักวิชาการ สาธารณสุข - พยาบาลวิชาชีพ - แพทย์แผนไทย - เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข - เจ้าหน้าที่งานทันต สาธารณสุข - เจ้าหน้าที่งานธุรการ - เจ้าหน้าที่งาน การเงินและบัญชี</p>	<p>๗๕๓ ๔๑๕ ๑๒๔ ๘๒ ๔๔ ๑๒๕ ๑๔๔</p>
<p>การสอบคัดเลือกเพื่อ เปลี่ยนสายงานจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ เพื่อ ส่งเสริมให้ข้าราชการมี ความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>ข้าราชการ อบจ. ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ จำนวน ๑๗ ราย</p>		
<p>การสอบคัดเลือกเพื่อ เปลี่ยนสายงานจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ เพื่อ ส่งเสริมให้ข้าราชการมี ความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>๕๐,๐๐๐</p>	<p>๓๙,๔๕๐</p>	<p>๓ พ.ย. ๖๖</p>	<p>๓ พ.ย. ๖๖</p>	<p>สอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจาก ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา</p>	<p>- นักวิชาการเงินและ บัญชี - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการคลัง - นักจัดการงานช่าง - นักวิชาการพัสดุ</p>	<p>๓ ๒ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑</p>

การพัฒนาบุคลากร	๓,๙๓๓,๒๒๐	๓,๓๑๓,๖๙๐	๑ พ.ค. ๒๕๖๕	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในสายงาน - บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑๑๓ คน
ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ		๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖		๑,๑๔๓ คน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง		จำนวนบุคลากร (คน)
ประเภทตำแหน่ง		
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น		๒
๒. ประเภทอำนวยความสะดวก		๓๗
๓. ประเภทวิชาการ		๕๔๘
๔. ประเภททั่วไป		๑,๕๕๕
๕. ผู้บริหารสถานศึกษา		๑๒
๖. ครู		๑,๔๙
๗. พนักงานจ้าง/อื่นๆ		๓๒๗
รวมบุคลากรทั้งสิ้น		๑,๒๓๐
		ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

๑. การดำเนินการด้านโครงสร้างและระบบอัตราค่าถึง เกิดปัญหาและอุปสรรคในการขอใช้บัญชีสายงานบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งรองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง), สายงานอำนาจการท้องถิ่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสาธารณสุข, ตำแหน่งผู้อำนวยการสังคม, ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการสังคมและสุขภาพการศึกษา, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร สายงานวิชาการ ตำแหน่ง ภัณฑกรักษ์ และสายงานทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง ซึ่งมีผู้สอบผ่านไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีตำแหน่งว่าง มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองคลัง กองสวัสดิการ และกองสาธารณสุข

๒. งบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมีอย่างจำกัดไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณบุคลากรเข้าอบรมตามสายงานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งยังไม่ทั่วถึง

๓. การรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๔๔ แห่ง มีกรอบอัตราค่าถึง ๑,๖๘๘ อัตรา แต่สำนักงานจัดสรรงบประมาณมาให้เพียง ๕๗๘ อัตรา โดยไม่ได้จัดสรรอัตราทดแทนมาให้ จึงทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลายแห่งมีบุคลากรดำเนินงานด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่

- ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานวิชาการให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เห็นควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มีโอกาสเรียนรู้พัฒนาตนเองให้ได้มากที่สุด และประชาสัมพันธ์ ช่องทาง การเรียนรู้ ด้วยการเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ให้บุคลากรในสังกัดทราบมากยิ่งขึ้น
๓. เห็นควรให้สำนักงบประมาณจัดสรรอัตราทดแทนบุคลากรสาธารณสุขมาให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน