

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
การปรับปรุงโครงสร้าง และแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๒ ก.ย. ๒๕๖๖	๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗	<ul style="list-style-type: none"> - รับบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกและ ผู้สอบแข่งขันได้ - กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม - ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มเติม จำนวน ๕ แห่ง ๕๗ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกอง การเจ้าหน้าที่ ๑ - ผู้อำนวยการส่วน วิศวกรรมกร ก่อสร้าง ๑ - นักจัดการงานทั่วไป ๒ - นิติกร ๑ - นักจัดการงานทั่วไป ๒ - นักวิชาการ ๒๒ - สาธารณสุข ๑๕ - พยาบาลวิชาชีพ ๕ - แพทย์แผนไทย ๓ - เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ๓ - เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข ๓ - เจ้าพนักงานธุรการ ๕ - เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ๕ 	-	

					- ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ร้อยละ ๒๒			
จัดกิจกรรมวัน เกษียณอายุราชการเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากรที่เกษียณอายุ ราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	ข้าราชการ อบจ. ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ จำนวน ๒๕ ราย			
การสอบคัดเลือกเพื่อ เปลี่ยนสายงานจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ เพื่อ ส่งเสริมให้ข้าราชการมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	๓๐๐,๐๐๐	๑๗๗,๙๐๐	๑๐ มี.ค. ๒๕๖๗	๓ ก.ย. ๖๗	- สอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน จากประเภททั่วไปเป็นประเภท วิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา - สอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน จากประเภททั่วไปเป็นประเภท วิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุข จำนวน ๑๑ อัตรา (ไม่มี ผู้สอบผ่าน)	- นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน - นักจัดการงานทั่วไป - นิติกร	๑ ๑ ๑ ๑	
การพัฒนาบุคลากร	๑,๐๐๐,๐๐๐	๖๗๕,๙๘๓	๑ ต.ค. ๒๕๖๖	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใน สายงาน			๙๔ คน
		๒๒๗,๗๙๘.๘๘	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๗	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๗	- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเลื่อนระดับของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ โรงแรมอิมพีเรียลสกล - บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)			๔๐๐ คน
	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖				๑,๑๑๙ คน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๓๙
๓. ประเภทวิชาการ	๖๒๕
๔. ประเภททั่วไป	๑๗๗
๕. ผู้บริหารสถานศึกษา	๑๒
๖. ครู	๑๔๘
๗. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๒๙๙
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๑,๓๐๑
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

๑. การดำเนินการด้านโครงสร้างและระบบอัตรากำลัง เกิดปัญหาและอุปสรรคในการขอใช้บัญชีสายงานบริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง ปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง), ตำแหน่งรองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง), สายงานอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักช่าง, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการสภา, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการศึกษาครอบครัวและตามอัธยาศัย, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ สายงานวิชาการ ตำแหน่ง ภัณฑารักษ์ และสายงานทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง, ตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีผู้สอบผ่านไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีตำแหน่งว่าง มีผลกระทบต่อการบริหารงานและปฏิบัติงานของสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักช่าง กองคลัง กองสวัสดิการ และกองสาธารณสุข

๒. งบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมีอย่างจำกัดไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณบุคลากรที่มี ส่งผลให้บุคลากรเข้าอบรมตามสายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งยังไม่ทั่วถึง

๓. การรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๔๙ แห่ง มีกรอบอัตรากำลัง ๑,๗๗๐ อัตรา แต่สำนักงบประมาณมาให้ เพียง ๖๖๐ อัตรา โดยไม่ได้จัดสรรอัตราทดแทนมาให้ จึงทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลายแห่งมีบุคลากรดำเนินงานด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อการ ให้บริการประชาชนในพื้นที่

- ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป ให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เห็นควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มีโอกาสเรียนรู้พัฒนาตนเองให้ได้มากที่สุด และประชาสัมพันธ์ ช่องทาง การเรียนรู้ ด้วยการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning ให้บุคลากรในสังกัดทราบมากยิ่งขึ้น

๓. เห็นควรให้สำนักงบประมาณจัดสรรอัตราทดแทนบุคลากรสาธารณสุขมาให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน