

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน

หน่วยงานจึงได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อแสดงถึงผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นข้อมูลสำหรับการเปิดเผยต่อสาธารณะ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์ ITA
๒. เพื่อแสดงความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
๓. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป

๓. สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ กิจกรรม ครอบคลุมภารกิจหลัก ได้แก่

- การวางแผนอัตรากำลัง
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย

ผลการดำเนินงานโดยรวมเป็นไปตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	มีการจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลังประจำปี	ต.ค. ๒๕๖๗	-
๒	การพัฒนาบุคลากร	บุคลากรเข้ารับการอบรม/พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ม.ค. – มิ.ย. ๒๕๖๘	-
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ดำเนินการประเมินผลครบถ้วน โปร่งใส และเป็นธรรม	มี.ค. และ ก.ย. ๒๕๖๘	-
๔	การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	จัดกิจกรรม/โครงการด้านคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต จำนวน ๒ ครั้ง	ตลอดปีงบประมาณ	-

๕. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	คนครอง	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๖๗	๖๗	๖๖	๑
พนักงานราชการ	๑	๑	๑	-
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	-
รวม	๖๙	๖๙	๙๘	๑

หมายเหตุ: อัตรารว่าง = กรอบมีเงิน - คนครอง

๖. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า

- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานีมีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด
- การพัฒนาบุคลากรมีความครอบคลุมและทั่วถึง
- การบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจ

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาในบางตำแหน่ง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้าน

๗. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-

๗.๑ ปัญหา/อุปสรรค

-

๗.๒ ข้อเสนอแนะ

- ควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง