

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรดิตถ์

การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑. มุ่งเน้นให้ข้าราชการมีการพัฒนา อบรม สัมมนา และข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าอบรม “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี”	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้าราชการมีการพัฒนา เข้าร่วมอบรมสัมมนา (PMQA , ITA , การจัดซื้อจัดจ้าง , การลดใช้พลังงาน และ e – Learning)
๒. ดำเนินงานตามภารกิจปราศจากการทุจริต เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้	- ผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาทุกคน ได้ร่วมมือกันจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ในการปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยจะปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการ อย่างประหยัดและคุ้มค่าตามมาตรฐานการประหยัด พลังงานในภาครัฐ	- ผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาทุกคน ได้ร่วมมือกันในการประกาศเจตนารมณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในประเด็นปัญหาที่อยากแก้ คือ การใช้ทรัพยากรของ หน่วยงานอย่างประหยัด รู้คุณค่า
๔. มีการประชุมข้าราชการเป็นประจำทุกเดือน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	- ผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาทุกคน ได้มีการประชุมประจำเดือนเป็นประจำทุกเดือน

แบบสรุปข้อมูลสถิติบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

การโยกย้าย/ฝึกอบรม/พัฒนา

ส่วนราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรธานี

ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (คน)	จำนวนปัจจุบัน (คน)	ประเภทตำแหน่ง (คน)				รวม		จำนวนบุคลากร(คน)	
			บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	จำนวน(คน)	โยกย้าย	ฝึกอบรม/พัฒนา	
ระดับต้น	1	1		1			1	1	0	
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	1			1		1	1	1	
ระดับชำนาญการ	4	4			4		4	1	4	
ระดับปฏิบัติการ	4	4			4		4	1	4	
ระดับชำนาญงาน	2	2			2		2	0	1	
<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	

**ปัญหา/อุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรดิตถ์**

**ปัญหาและอุปสรรค**

จากการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถสะท้อนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา ดังนี้

๑. มีข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและสภาวะส่วนบุคคล และภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการ ทำให้บุคลากรขาดประสิทธิภาพไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ

๒. หน่วยงานไม่มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาดำเนินการต้องเข้าร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆ

๓. หน่วยงานมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ซึ่งหน่วยงานต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลงและปัญหาความพร้อมด้านร่างกายและสภาวะส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายในหน่วยงาน เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload)

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) โดยการ จัดอบรม การจัดประชุมต่าง จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในบางหน่วยงานมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และการเรียนรู้ที่ไม่เท่ากันของแต่ละบุคคล

**ข้อเสนอแนะ**

๑. กรณีมีคำสั่งให้ข้าราชการโอน/ย้ายข้าราชการ หรือมีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ควรเร่งดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ทดแทนอัตรากำลังเดิม ไม่ควรปล่อยให้ตำแหน่งว่างเป็นเวลานาน ทำให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร

๒. ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะครอบคลุมทุกสายงาน

๓. ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือการระดมทรัพยากรด้วยวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม