

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบแผนอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ	เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนอัตรากำลังคนในการรองรับภารกิจของ อบต.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การทำแผนอัตรากำลังมีการใช้โปรแกรมในการคำนวณ ซึ่งต้องใช้การเรียนรู้และความเข้าใจ	-
	๑.๒จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	เพื่อให้ภารกิจของ อบต.ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จำนวนอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมดส่วนพนักงานจ้างมีการสรรหาครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างเป็นอัตรากำลังที่ขาดแคลน ถึงแม้จะรายงานต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก็มีผู้สอบผ่านน้อยกว่าจำนวนที่ท้องถิ่นต้องการ	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๑.๓ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคคลภายนอกหรือกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ได้	เว็บไซต์การประชาสัมพันธ์	มีการดำเนินการประกาศรับบรรจุโอนย้ายเพื่อเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ได้ลงในเว็บไซต์	-	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์
๒.ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรทุกครั้ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร บางครั้งต้องใช้คณะกรรมการจากภายนอกเพื่อตรงตามตำแหน่งที่สรรหา	-
	๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่เลื่อนได้รับความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม	เอกสารประกอบการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ยังไม่มีบุคคลหรือพนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในปี ๒๕๖๕	หากมีการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ขาดแคลนต้องมีการร้องขอคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่นหรือจากข้าราชการคนละประเภท	พนักงานส่วนตำบลที่จะเลื่อนระดับที่สูงขึ้นควรได้รับการอบรมในตำแหน่งที่ต้องการจะเลื่อนระดับ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนา	๓.๑ การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕	มีการดำเนินการส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	การเข้าอบรมบางตำแหน่งมีการยกเลิกในช่วง ไวรัส โควโรนา ๒๐๑๙ ระบาด	มีการประชาสัมพันธ์หนังสือการเข้ารับการอบรมยังกองต่างๆ
	๓.๒ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สรุปผลการพัฒนาบุคลากรแต่ละสายงาน	มีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งสายงาน	การเข้าอบรมบางตำแหน่งมีการยกเลิกในช่วง ไวรัส โควโรนา ๒๐๑๙ ระบาด	มีการประชาสัมพันธ์หนังสือการเข้ารับการอบรมยังกองต่างๆ
๔.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๔.๑จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการทราบผลการประเมินทุกครั้ง	มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและไม่มีเรื่องร้องเรียนจากบุคลากร	สำหรับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เช่น พนักงานจ้าง ยังมีความไม่เข้าใจในการทำแบบประเมินการปฏิบัติงาน	ควรมีการอบรมการทำแบบประเมินสำหรับพนักงานจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจในการทำแบบประเมินและการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใสและตรวจสอบได้	คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน/พนักงานส่วนตำบล คำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน/พนักงานจ้าง/การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	มีการดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง /พนักงานส่วนตำบล มีการดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง /พนักงานจ้าง	สำหรับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เช่นพนักงานจ้าง ยังมีความไม่เข้าใจในการทำแบบประเมินการปฏิบัติงาน	ควรมีการอบรมการทำแบบประเมินสำหรับพนักงานจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจในการทำแบบประเมินและการปฏิบัติงาน
๕.ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอรวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวทางปฏิบัติ	เพื่อเป็นการกำกับดูแลความประพฤติและเป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน	ประมวลจริยธรรม	มีการดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมและดำเนินการตามประมวลจริยธรรม	-	-

ชื่อ - สกุลผู้รายงาน น.ส. กนกศรี สนิทนิษฐ์ นักทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การวางแผนกำลังคน

- ทุกปีที่ผ่านมาขอปท.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เจ้าหน้าที่ยังไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
- จำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมและประชาสัมพันธ์การรักษาวินัยให้ทราบเป็นประจำทุกปี

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี
- การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต้องทำเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การจำกัดงบประมาณส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและมีการปรับโครงสร้างอยู่เสมอ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

-สถานที่จอดรถที่เหมาะสมและไม่เพียงพอ

ในพื้นที่ห่างไกลร้านค้า ร้านอาหาร ทำให้ต้องใช้เวลานานเดินทางไปรับประทานอาหารช่วงพักกลางวัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การวางแผนกำลังคน

- เห็นควรพิจารณาการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น ควรกระจายภารกิจให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- เห็นควรให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สายงานปฏิบัติ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แบบประเมินแบบใหม่ ควรจัดฝึกอบรม/ส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ก่อนดำเนินการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตรงตามสายงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานที่ถูกต้องแม่นยำและเกิดความชำนาญในหน้าที่

- ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % เนื่องจากประสบปัญหาระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต.

- อาจใช้วิธีประชุมประจำเดือนเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เป็นประจำในทุกปี

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และตรงตามสายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีการสำรวจจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมทุกครั้ง

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- เห็นควรจัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสมและให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

- ส่งเสริมให้พนักงานทุกส่วนทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจให้มีความรักสามัคคีและรักองค์กร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แยกได้ ดังนี้

๑.๑ ประเภท พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๑๘ อัตรา

-ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ

๒. นักตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒ ประเภท พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา

-ตำแหน่งที่คนครอง จำนวน ๑ อัตรา

-ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - อัตรา

๑.๓ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา

๑.๔ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๖ อัตรา

-ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - อัตรา

๒. การบรรจุแต่งตั้ง การให้โอน การรับโอน ประจำปี ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวปิยนุช โคตรศรีเมือง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

๒. บรรจุแต่งตั้ง นายเจษฎา ผุ่งหอม นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวคุณัญญา บาริศรี นักวิชาการพัสดุ

๔. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวลัดดา ไชยบุรี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๓. ด้านการฝึกอบรมตามมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๗	๗	
๒	กองคลัง	๖	๕	
๓	กองช่าง	๓	๒	
๔	กองการศึกษา ฯ	๒	๑	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	
รวม		๑๙	๑๖	