

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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
<b>๒.ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรทุกครั้ง	การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร บางครั้งต้องใช้คณะกรรมการจากภายนอกเพื่อตรงตามตำแหน่งที่สรรหา	-
	๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่เลื่อนได้รับความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม	เอกสารประกอบการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ยังไม่มีบุคคลหรือพนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในปี ๒๕๖๖	หากมีการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ขาดแคลนต้องมีการร้องขอคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่นหรือจากข้าราชการคนละประเภท	พนักงานส่วนตำบลที่จะเลื่อนระดับที่สูงขึ้นควรได้รับการอบรมในตำแหน่งที่ต้องการจะเลื่อนระดับ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนา	๓.๑ การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	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 แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอรวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหม่ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวทางปฏิบัติ	เพื่อเป็นการกำกับดูแลความประพฤติและเป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน	ประมวลจริยธรรม	มีการดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมและดำเนินการตามประมวลจริยธรรม	-	-

ชื่อ - สกุลผู้รายงาน น.ส. กนกศรี สนิทนิษฐ์ นักทรัพยากรบุคคล

## ปัญหาและอุปสรรค

### ๑. การวางแผนกำลังคน

- ทุกปีที่ผ่านมาอพท.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล

### ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เจ้าหน้าที่ยังไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

- จำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมและประชาสัมพันธ์การรักษาวินัยให้ทราบเป็นประจำทุกปี

### ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี

- การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต้องทำเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

### ๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การจำกัดงบประมาณส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและมีการปรับโครงสร้างอยู่เสมอ

### ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

-สถานที่จอดรถที่เหมาะสมและไม่เพียงพอ

ในพื้นที่ห่างไกลร้านค้า ร้านอาหาร ทำให้ต้องใช้เวลาเดินทางเพื่อไปรับประทานอาหารช่วงพักกลางวัน

### 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 % เนื่องจากประสบปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต.

-อาจใช้วิธีประชุมประจำเดือนเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา

#### **๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

-ควรทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เป็นประจำในทุกปี

#### **๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

-ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และตรงตามสายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีการสำรวจจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมทุกครั้ง

#### **๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

-เห็นควรจัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสมและให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

- ส่งเสริมให้พนักงานทุกส่วนทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจให้มีความรักสามัคคีและรักองค์กร

### **สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ 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 ๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. รับโอน นายบรรเจิด หงส์ทอง หัวหน้าสำนักปลัด

## ๓. ด้านการฝึกอบรมตามมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ 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	



