

รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>-รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่นแทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>-การสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>-เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน-ย้าย เกษียณราชการ</p>	<p>มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>-ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่นแทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑.ผอ.กองช่าง ๑ อัตรา</p> <p>๒.นายช่างผังเมือง ๑ อัตรา</p>	<p>-ทดแทนตำแหน่งที่ว่างในองค์การบริหารส่วนตำบลคำพระ เพื่อป้องกันการดำเนินงานล้มมือส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ และภารกิจงานและปริมาณงาน</p>
<p>๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคำพระ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติของการปฏิบัติงาน ความผิตพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกพฤติกรรมและทำงาน</p>	<p>จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในงาน ๑๕ คน(สถานศึกษา/กรมส่งเสริมฯ/หน่วยงานอื่นจัด)</p>	<p>ตามแนวทางการตรวจ LPAกำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม ทำให้เกิดปัญหาทางด้านการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และด้านการเดินทางระยะเวลาการอบรม ที่พัก ครอบคร้ว แต่ถ้าเป็นสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่กรมส่งเสริมฯ หรือสถาบันจัด และอีกอย่างวิทยากรที่มาให้ความรู้ก็เป็นคนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่สถานที่เข้ารับการอบรมอยู่ใกล้ที่พักเดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้ปัญหาการส่งบุคลากรเข้าอบรม เพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อให้กระบวนการและการวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา</p> <p>-เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้</p>	<p>-จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๕ (คุณธรรมจริยธรรม,หลักธรรมาภิบาล,ต่อต้านการทุจริตฯ)</p> <p>- โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>-โครงการหลักสูตร การปฐมนิเทศ และแนวทางปฏิบัติราชการข้าราชการอบจ.พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ</p> <p>- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพเห็นควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการจ้าง รักษาไว้ - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมดีครบสมบูรณ์	จัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
-ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้อง	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระดับดังกล่าวระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	เสริมสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติและให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม
-จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อความเป็นธรรมความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการประกาศหลัก เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานในความรู้ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคและเป็นไปตามหลัก เกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็นไปด้วยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
----------------------	--------------	-----------	----------------	---------------------------

ดำเนินงาน				
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์ -แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง</p>	<p>-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>จัดทำประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง</p>	<p>ประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง</p>	<p>เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม</p>
<p>-ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ อย่าง -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบล คำพระ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตามคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้บุคลากรได้ถือปฏิบัติ</p>	<p>การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการสรรหา

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคำพระมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนเป็นปัจจุบัน ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการ

๑.๒ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๑.๓ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่าง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๒.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการเก็บรักษาไว้

๓.๑ ความก้าวหน้าในสายงานค่อนข้างน้อย เพราะข้อจำกัดทางด้านโครงสร้าง ระบบงาน งบประมาณและการบริหารอัตรากำลัง

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการใช้ประโยชน์

๔.๑ ผู้บริหาร ยังไม่ได้ให้ความสำคัญและมีทัศนคติเชิงลบในด้านสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

๔.๒ การจัดเก็บเอกสารที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

๔.๓ ปัญหาการทำงานของผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล/ ผู้บังคับบัญชาสายบริหารกับพนักงานส่วนตำบล ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อกัน

๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีความเข้าใจสับสนกับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง โดยมอบหมายการทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง