



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น - ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
	๑.๓ ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประกาศรับการโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง - มีการประกาศประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ได้แก่ ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา - มีการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ ๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ เลื่อนเป็นระดับชำนาญการ ๒. ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ เลื่อนเป็นระดับชำนาญการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการกลั่นกรองของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณะ	- ไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยปรากฏหน้าที่ในการการปฏิบัติงานตามคำสั่งแบ่งงานของแต่ละสำนัก/กอง ทั้งนี้ คำสั่งแบ่งงานมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมและให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ - มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและเกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน จากการวิเคราะห์ตามแนวนโยบายดังกล่าวนั้น พบว่า การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องและต่อเนื่องกับแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีอุปสรรคต่อการดำเนินงาน กล่าวคือ

๑. ในช่วงของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่สามารถจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อบต.กาฬิชา ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการที่เป็นการส่งเสริมเพื่อเกิดการพัฒนาแก่บุคลากรของหน่วยงาน อันเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนา เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาที่ ๑๙ จึงไม่สามารถจัดฝึกอบรมในครั้งนั้นได้
๒. นโยบายในด้านการสรรหา พบว่า ยังมีอีกหลายตำแหน่งที่ยังไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติราชการที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีศักยภาพ เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีการเรียนรู้และฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรคระบาด ทั้งนี้ บุคลากรจะได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ทั้งนี้ หากสถานการณ์โรคระบาดเปลี่ยนแปลงไป เห็นควรให้มีการจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อบต.กาฬิชา ต่อไป
๒. เห็นควรมีการประชาสัมพันธ์จุดเด่นของหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ยังขาดแคลนหรือตำแหน่งที่ไม่ผู้ครองตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ..งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด.....

ผู้รายงาน นางนาพีชะ อาละ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ