

แบบรายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภوتاตูม จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านการสรรหา	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง เบะกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	มีการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อให้การบริหารงานของ อบต.มีประสิทธิภาพ
	๒.ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นการทบทวนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล
	๓.ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลเพื่อรับพนักงานส่วนตำบลที่ประสงค์โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมประชาสัมพันธ์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	จัดทำประกาศรับโอนย้ายในตำแหน่งที่ว่าง	ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เสมอภาค โดยจัดส่งประกาศไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นและประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
	๔.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	ไม่มีการดำเนินการ	เนื่องจากบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงยังไม่พร้อมเสนอขอรับการประเมิน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านการพัฒนา	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	มีแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
	๒.มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงานเพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท	จัดทำตารางเพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามสายงาน เพื่อเป็นการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ แต่ในปี ๒๕๖๔ บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ที่กำลังแพร่ระบาดอย่างหนักในหลายพื้นที่ในเกือบทุกจังหวัด
	๓.สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้อีกช่องทางหนึ่ง	ส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศต่างๆ	เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้ที่ทำงานมีสภาพที่ปลอดภัยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแหล่งเรียนรู้
ด้านการธำรงรักษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งให้พนักงานส่วนตำบลทราบ	ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ พร้อมแนะนำและให้คำปรึกษา	จัดทำบันทึกแจ้งเวียนเป็นประจำ สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงาน
	๒.จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ	จัดทำบันทึกแจ้งเวียนไปแต่ละกอง/สำนัก เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน
	๓.จัดให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือนแรก และรอบ ๖ เดือนหลัง โดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสำเร็จของงานของแต่ละคน	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม
	๔.บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	มีการบันทึกข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ รักษาวินัย	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	พนักงานปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และเหมาะสม เกิดความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน ร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนาองค์กร
	๒.ประชาสัมพันธ์ประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการให้บุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติ	ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปได้รับทราบและถือปฏิบัติ	ยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
	๓.ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของพนักงาน	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากติดปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙	ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้มีจิตสาธารณะ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบัน คือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เต็มโตไม่ทันตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหา ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น

๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการ ๒ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

๓. เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งมีการแพร่ระบาดอยู่ตลอดปี ๒๕๖๔ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งทักษะความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กำหนด

๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

๓. หน่วยงานควรมีการปรับรูปแบบการดำเนินงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยต้องคำนึงถึงตัวบุคลากรและตัวหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดในสำนักงานและส่งผลกระทบต่อภาพรวมการดำเนินงานในด้านต่างๆ