

แบบรายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านการสรรหา	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง แบะกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	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 เสมอภาค และยุติธรรม 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 ในแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสมของแต่ละบุคลากร
	๓.สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ช่องทางหนึ่ง	ส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศต่างๆ	เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้ที่ทำงานมีสภาพที่ปลอดภัยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแหล่งเรียนรู้
ด้านการธำรงรักษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งให้พนักงานส่วนตำบลทราบ	ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ พร้อมแนะนำและให้คำปรึกษา	จัดทำบันทึกแจ้งเวียนเป็นประจำ สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงาน
	๒.จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปและแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ	จัดทำบันทึกแจ้งเวียนไปแต่ละกอง/สำนัก เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน
	๓.จัดให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯและผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) และรอบ ๖ เดือนหลัง (เมษายน ๒๕๖๕ - ธันวาคม ๒๕๖๕) โดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสำเร็จของงานของแต่ละคน	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม
	๔.บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	มีการบันทึกข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลมีการอัปเดตเป็นปัจจุบันในทุกเดือน

ระเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ รักษาวินัย	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	พนักงานปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และเหมาะสม เกิดความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน ร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนาองค์กร
	๒.ประชาสัมพันธ์ประกาศเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณธรรม นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการให้ บุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติ	ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปได้ รับทราบและถือปฏิบัติ	ยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ ให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
	๓.ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของ พนักงาน	มีการฝึกอบรมประจำปี ประกอบกับการจัดประชุม พนักงาน เพื่อเสริมสร้างและสร้างการรับรู้ในเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยแก่บุคลากรทุก คนอย่างทั่วกัน	ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรทุกคนมีจิต สาธารณะ

ผู้รายงาน *พชรินทร์*

นางสาวพชรินทร์ แสงสุข

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่ ๑ : ข้อมูลกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ลำดับที่	รายการ	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑) พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๑๒	๖
	๒) พนักงานครู	๕	๕	-
	๓) พนักงานจ้าง	๑๗	๑๖	๑
	รวม	๔๐	๓๓	๗
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๓	๑
	๓) วิชาการ	๖	๕	๑
	๔) ทวีไป	๗	๒	๕
	๕) สายงานการสอน	๕	๕	-
	รวม	๒๓	๑๖	๗

ตารางที่ ๒ ข้อมูลการแต่งตั้งและโอน(ย้าย)

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง
๑	บรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-
๒	ให้โอน(ย้าย)	๑	-	-
๓	รับโอน(ย้าย)	-	-	-
	รวม	๑	๐	๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการฝึกอบรม

ลำดับที่	รายการ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๑๔	๗๗.๗๘%
๒	พนักงานครู	๕	๓	๖๐%
๓	พนักงานจ้าง	๑๗	๑๐	๕๘.๘๒%
	รวม	๔๐	๒๗	๖๗.๕%

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบัน คือ การขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ซึ่งทำให้เติบโตไม่ทันตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กำหนด) ทำให้เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหา ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ อย่างเช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น

๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการ ๒ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก