

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
โทร ๐๔๕-๗๑๖๐๑๐

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมืองยโสธร</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่เข้าซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น การจัดตำแหน่งอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p>	<p>มีระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (โดยได้มีการวิเคราะห์ตำแหน่ง การเตรียมการรับรองข้อมูล และการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปี๒๕๖๔ ได้ทำการปรับปรุง ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง</p>
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนพนักงานส่วนตำบลที่โอน(ย้าย) หรือลาออก</p>	<p>๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้ต้องการบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับงาน</p>	<p>มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑๙ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และได้รับรองให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</p> <p>๒.ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๓.เจ้าพนักงานการเงินฯ</p>	<p>การดำเนินการล่าช้า</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p>	<p>บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอเหนือ อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน</p>	<p>๑. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผน</p>
<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการฝึกอบรมในสายงานทุกคน</p>	<p>- ได้อนุมัติให้ พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่สนใจเข้าร่วมอบรม ทุกคน</p>	<p>ควรให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ตนเอง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	เพื่อให้พนักงานส่วนต้นได้มีความรู้ ทักษะในการทำงาน	พนักงานส่วนต้นสามารถสร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning ทุกคน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนต้นที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	เห็นควรให้ส่งเสริมพนักงานส่วนต้นทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมในตำแหน่งของตนเอง
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	เพื่อพิจารณาความชอบ	ระดับ ดีเด่น ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับ ดีมาก ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ระดับ ดี ผลการประเมิน ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ระดับ พอใช้ ผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ระดับ ปรับปรุงผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการการเลื่อนตำแหน่งประเมินผลการทำงานพนักงานส่วนต้น พนักงานจ้าง และพนักงานครูแต่ละรอบการประเมินในรอบการประเมินฯ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๔	ควรให้มีบุคลากรข้างนอกเข้าร่วมประเมิน
๓. ด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	เพื่อให้พนักงานส่วนต้นได้รับรู้ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งตนเอง	เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละประเภทให้พนักงานทราบ	มีการประชุมชี้แจงต่อที่ประชุมให้พนักงานทุกท่านได้ทราบว่าตนเองสามารถไปสอบเลื่อนตำแหน่งได้บ้าง	มีพนักงานบางท่านที่สามารถสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากระดับต้น เป็นระดับกลางได้

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาข้อมูลของพนักงาน	สามารถบันทึกข้อมูลฐานบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ครบทุกคนและถูกต้อง	มีการบันทึกข้อมูลฐานบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ครบทุกคนและถูกต้อง	ดำเนินการถูกต้อง ครบถ้วน
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อพิจารณาความดีความชอบ	ระดับ ดีเด่น ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับ ดีมาก ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ระดับ ดี ผลการประเมิน ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ระดับ พอใช้ ผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ระดับ ต้องปรับปรุงผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการการเลื่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนตำบล พนักงานเจ้า และพนักงานครูแต่ละรอบการประเมินในรอบการประเมินฯ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๔	ดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และไม่มีเรื่องร้องเรียน ด้านบริหารงานบุคคล
๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ได้มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานส่วนตำบล มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลัก ธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	เห็นควรให้มีการยกย่องชมเชยแก่พนักงานในปีต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพักผ่อนใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดีขึ้นทุกคน</p>	<p>ได้มีดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส โครงการ biggreeningday ภายในสำนักงานทุกเดือน</p>	<p>เห็นควรให้มีการดำเนินการทุกวันพุธ พนักงาน เจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ครบถ้วน</p>
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล คือนื้อ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร อปท. ในการขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามการทำงานของ ส่วนราชการ และข้าราชการ ให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p>	<p>พนักงานทุกคนไม่ทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ในหน่วยงาน</p>	<p>ได้ประกาศเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม คุณธรรมให้พนักงานทุกท่านทราบ</p>	<p>ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p>
<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการทุจริต	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการทุจริต	ได้ประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้พนักงานทุกท่านทราบ	พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการสรรหา ปัญหาที่พบ พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่า ข้อเสนอแนะ การสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหา และต้องดำเนินการทุกปี
๒. ด้านการพัฒนา ปัญหาที่พบ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผน ไม่ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามสายงาน ข้อเสนอแนะ การส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมในสายงานของตนเองทุกตำแหน่ง/และสายงาน อย่างเป็นไปตามตัวชี้วัด (pa. ๓. ด้านการชำระ รักษาไว้ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ปัญหาที่พบ –ไม่มี- ข้อเสนอแนะ ควรให้มีการยกย่องชมเชยพนักงานในด้านอื่นๆ และให้ดำเนินการทุกปี
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ปัญหาที่พบ –ไม่มี- ข้อเสนอแนะ ควรให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ อย่างเคร่งครัด และเป็นรูปธรรม

(นางสาวณภุชิต ชิมขม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ