

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การวางแผนกำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖	- สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน - อุปสรรคคือ สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จ. ขอนแก่น มีการปรับเปลี่ยน นโยบายและแนวทางการดำเนินงานบ่อยครั้ง ทำให้การ อนุมัติเกิดความล่าช้า
	- การรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนตรากำลัง ๓ ปี	- ขั้นตอนการโอนมีความล่าช้า เนื่องจากตำแหน่งที่จะโอนมี ปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน สังกัดเดิมทำให้ต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดการโอน เพื่อขอรับความเห็นชอบต่อ ก.อบต.หลายรอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง	- สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์	- พนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจในเรื่องการจัดทำแบบประเมินเท่าที่ควร - การจัดประชุมเพื่ออธิบายแนวทางการดำเนินการให้กับพนักงานทุกคนได้มีความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น
การพัฒนาบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- พนักงานบางส่วนยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ อีกทั้งหน่วยงานมีภาระงานโดยเฉพาะกิจกรรมจากภายนอกเป็นจำนวนมากทำให้ผู้บริหารและพนักงาน ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง
	- สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning ในวิชา ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	- พนักงานเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในสายงานของตนเองเพิ่มขึ้น - พนักงานบางส่วนยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมิน บุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณา จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน	- ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่ เพียงพอ ในการดำเนินการ จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองได้ครบทุกคน - พิจารณาคัดเลือก เหมาะสมและความพร้อมใน การจัดส่งพนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรม
การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	- จัดทำข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการ	- หน่วยงานมีการจัดทำ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม และ จริยธรรมอันดีงามให้รู้จัก รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้ ดีที่สุด ให้มีจรรยาบรรณต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง	- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตนเองให้อยู่ใน ความเหมาะสม และนำไป ปฏิบัติในการปฏิบัติงาน
	- จัดทำประกาศนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใส	- หน่วยงานมีการดำเนินการ จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใส และแจ้งให้ พนักงานรับทราบเพื่อเป็น แนวทางให้พนักงานทุกคนได้ ปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ประชาชนมีความรับผิดชอบ และมีความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายที่กำหนดและถือ ปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ประชาชนและมีความ รับผิดชอบต่องาน และมีความ โปร่งใสในการปฏิบัติงานทุก ขั้นตอน
	- จัดทำประกาศการแต่ง กายของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- ดำเนินการจัดทำประกาศการ แต่งกายของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแจ้งให้พนักงานรับทราบเพื่อ ถือปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบขององค์กร	- พนักงานทุกคนปฏิบัติตาม ประกาศที่กำหนดเป็นแนวทาง เดียวกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความเป็นระเบียบ สวยงาม เป็นที่ชื่นชมเมื่อ ประชาชนมาติดต่อราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
ด้านความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณา ส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	- พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน สามารถนำมาประกอบการประเมินเพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของตนเองได้
	- การประเมินผลงานพนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	- ได้ประเมินผลงานและประเมินความรู้และทักษะของพนักงานส่วนตำบล โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้มีประสบการณ์ จำนวน ๑ ราย	- การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล ต้องมีการขอคณะกรรมการจากหน่วยงานอื่น จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค

- เนื่องจากหน่วยงานมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ค่อนข้างสูง จึงไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้จึงทำให้อัตรากำลังมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
- งบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วย มีจำนวนจำกัด จึงทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ครบทุกตำแหน่งซึ่งต้องมีการหมุนเวียนการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ บางตำแหน่งอาจได้มีการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ

หน่วยกำกับดูแล เช่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ควรจัดอบรมระยะสั้น และไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ,หลักสูตรการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

เพ็ญประภา

(นางเพ็ญประภา ป้องนาทราย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ