

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑) การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. การขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง(เพิ่มเติม)เพื่อปฏิบัติภารกิจของอบต. ๒. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒) การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ มีการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อรองรับภารกิจงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการบรรจุแต่งตั้งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๔ อัตรา ของ สำนักปลัด อบต. จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๒ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ๒. การดำเนินการรับโอน(ย้าย) ๓ อัตรา ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา ตำแหน่ง นิติกร ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง ๑ อัตรา ๓. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยการขอใช้บัญชี ก.สส.ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๓) การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<p>๓.๑ อบต.กะลาเส มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีและ ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ</p> <p>๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้</p> <p>๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตาม ผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตามแบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฉบับ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕,๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดย ผ่านกระบวนการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>
๔) ด้านส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล กะลาเส	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้างไปอบรมสัมมนา เดินทาง ไปราชการ ได้</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นประจำ ทุกปี</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๕) การสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	๑. มีการสรรหาคณะคณาจารย์มาดำรงตำแหน่งใน ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆด้วยวิธีการโอน รับโอน บรรจุและแต่งตั้ง หรือขอใช้บัญชี จาก กสศ. ๒. สรรหาพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนดและ มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง
๖) การพัฒนาบุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๖.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/ สัมมนา ในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/คน/ปี	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ราย ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด ๒. ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรให้ทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง ทางเว็บไซต์ www.kalase.go.th ๓. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบเครื่องมือในการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด ๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น จังหวัด หรือสถาบันการศึกษาต่างๆจัดอบรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๗) สร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๗.๑ จัดทำคู่มือการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับประเภทวิชาการ เลื่อนเป็นชำนาญการ ๗.๒ จัดทำคู่มือการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับประเภททั่วไป เลื่อนเป็นชำนาญงาน	๑. จัดทำคู่มือการการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นเป็นรูปเล่ม ใช้เป็นแนวทางการเลื่อนระดับให้กับ พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ๒. ประชาสัมพันธ์คู่มือ ทางเว็บไซต์ อบต.กะลาเส www.kalase.go.th สำหรับผู้อื่นนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ๓. อบต.กะลาเส เปิดโอกาส ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัด สามารถ สมัครสอบคัดเลือก คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ เมื่อหน่วยงานเปิดสอบ
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยสวัสดิการสิทธิค่า เช่าบ้านทุนการศึกษา ค่าศึกษาบุตร และค่า รักษาพยาบาลโดยการจ่ายตรง ๘.๒ มีการจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่ ปลอดภัย ๘.๓ สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ปลอดภัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพียงพอ และ เหมาะสมในการใช้งาน ๘.๔ มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง อำนาจ ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ให้ ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น	๑. ตั้งข้อบัญญัติประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิตามเกณฑ์ สามารถเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ได้ ๒. แต่งตั้งเวรยามอยู่ประจำ อบต. ทั้งกลางวัน(วันหยุด) และกลางคืน ทุกคืน ๓. มีการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ รอบๆที่ทำการองค์การบริหารส่วน ตำบลกะลาเส ๔. มีการทำความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์ ทั้งภายในอาคารและ ภายนอกอาคารอยู่เป็นประจำทุกวัน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของอบต.กะลาเส สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล
๓. ควรมีห้องหรือสถานที่เป็นสัดส่วนรับรองสำหรับพนักงานช่วงพักเบรก และรับประทานอาหารกลางวัน และห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน