

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ - เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณถูกต้องตามระเบียบ	- ความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบฯ - กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรีฯ	- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ	- ควรให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล - การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	- เพื่อสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเป็นไปตามหลักสมรรถนะ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อภารกิจในปัจจุบัน	- ความสำเร็จในการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	- ไม่สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ครบทุกตำแหน่งตามตำแหน่งว่างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากเป็นสายอาชีพเฉพาะทางและขาดแคลน	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง	

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๓. กาประเมินผล การปฏิบัติงาน - การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการของ พนักงานส่วน ตำบลพนักงานครุ องค์การบริหาร ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	- เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อน ค่าตอบแทนการพิจารณาการจ่าย ประโยชน์ตอบแทนอื่นและการต่อ สัญญาจ้าง	- ความสำเร็จใน การจัดแบบ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบลพนักงานครุองค์การ บริหารส่วนตำบลและพนักงาน จ้างปีละ ๒ ครั้ง (- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน)	- บุคลากรยังขาดความ เข้าใจในการจัดทำแบบ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	- ความเข้าใจและ ให้คำแนะนำ ในการจัดทำแบบ ประเมินผล การปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามประกาศ และหลักเกณฑ์ที่ กำหนดเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม	
๔. การส่งเสริม จริยธรรมละ รักษาวินัย - การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัย	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ มี คุณธรรมปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และรักษาวินัย	- การร้องเรียน/ กล่าวหาบุคลากร ในสังกัด	- มีการจัดกิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริต มีการดำเนินการตามประมวล จริยธรรมของหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรม จิตอาสาต่างๆ	-	- เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม โดยการอบรมให้ ความรู้กับบุคลากร ทุกปี	

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคน ดีคนเก่ง - การสรรหา ตำแหน่งสาย ผู้บริหารที่ว่าง - การสรรหา ตำแหน่งสาย ประเภทวิชาการ	- เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานใน ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร อำนวยการ ที่ว่าง - เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานใน ตำแหน่งสายงานวิชาการ และประเภท ทั่วไปที่ว่าง	- ความสำเร็จใน การในการสรร หาตำแหน่งสาย ผู้บริหาร - ความสำเร็จใน การในการสรร หาตำแหน่งสาย วิชาการ	- มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร และขอใช้บัญชี กรมส่งเสริมปกครอง ท้องถิ่น - ขอใช้บัญชี กรมส่งเสริมปกครอง ส่วนท้องถิ่น	- ขาดบุคลากร ทั้งสาย งานผู้บริหาร อำนวยการ สายงาน วิชาการ และสายทั่วไป	-ควรมีการประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่างใหม่ อย่างต่อเนื่อง และเห็น ควรเสนอแนะให้กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นปลดลือตใน การดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่าง - ควรให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล เปิดสอบ ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ได้ บุคลากรมาทำงานให้กับ ท้องถิ่น นั้นๆ	

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๖. การพัฒนา บุคลากร - จัดทแผนพัฒนา บุคลากร	เพื่อเป็นการวางแผนและกำหนด เป้าหมายวัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคเทคโนโลยีโดยอาศัยความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูล เบื้องต้นตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหาเพื่อนำมาประกอบพิจารณา วางแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้ง เสริมสร้างความสามารถด้วยการ ฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และ ทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การอบรม	- ใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัด - มีการอบรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วน ตำบลและพนักงานจ้างทั้งจาก หน่วยงานภายในและหน่วยงาน ภายนอก	-	-	

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ - การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้า ในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการ แต่งตั้งที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจใน ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงาน	- การสนับสนุน บุคลากรเข้ารับ การสอบแข่งขัน การสอบ คัดเลือก การ คัดเลือกเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ - มีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้ารับการ สอบแข่งขันการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การ สอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และ การคัดเลือกบุคลากร ขาดความรู้	- ควรประชาสัมพันธ์ ประกาศและหลักเกณฑ์ อย่างต่อเนื่องและแนะนำ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	
๘. การพัฒนา คุณภาพชีวิต - การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจการ ทำงาน	- เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและเกิดความพึงพอใจและมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- ความพึงพอใจ ของบุคลากร	- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส - มีการมอบของขวัญให้กับบุคลากร - มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	- บุคลากรขาดความรู้ เกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยี	- ควรส่งบุคลากรเข้ารับ อบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง	

ปัญหา/อุปสรรค

- ขาดแคลนบุคลากรในสายงานผู้บริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป รอการบรรจุจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ขาดแคลนบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินการบัญชี การพัสดุซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของหน่วยงาน คนไม่เพียงพอต่อตำแหน่งที่ว่าง
- ระเบียบกฎหมายที่ใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีมากมายหลายฉบับ ซึ่งทำให้สับสนต่อการนำมาปฏิบัติจริง
- ปัญหาพนักงานจ้างได้รับการส่งจ้างและได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานลาออกกะทันหัน
- การจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานในสังกัดช่วงระยะเวลาดำเนินการตรงกับช่วงระยะเวลาปริมาณมาก ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ เต็มที่

ข้อเสนอแนะ

- อยากให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นคณะกรรมการเดียว ใช้ประกาศและมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศไม่แบ่งแยก อบจ. เทศบาล และ อ.อบต