

แบบรายงานผลการดำเนินงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิ้อ อำเภอบุนนาค จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑ ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ ๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๓. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔ ๔. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้ายโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	๑. ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขัน ในตำแหน่ง - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ผอ.กองผู้การศึกษาฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑. ดำเนินการรับโอนให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มิ.ย.๖๔ ๒. ดำเนินการประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑.๓ การรับสมัครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อบริหารงานที่สูงขึ้น	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาหรือเลือกสรร	- ไม่มีการดำเนินการ
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ	- ไม่มีการดำเนินการ

ปัญหาและอุปสรรค

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและตำแหน่งที่จำเป็นกว่าจะผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต. นั้น ยากมากแล้วถ้ามีตำแหน่งว่างแล้วนั้น ถ้าไม่มีคนมาดำรงตำแหน่งเกินหนึ่งปี ก.กลาง หรือ ก.อบต.ก็ไม่มีที่ให้เทียบตำแหน่งนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ต้องการให้ ก.อบต.เร่งดำเนินการสรรหาให้ครบทุกตำแหน่งที่ว่าง เพื่อการดำเนินงานที่ดีและบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E – Learning</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นที่ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- นำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ ลงผ่านเว็บไซต์ อบรม โดยติดต่อ https://www.nonkhoubon.go.th
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
		หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ปัญหาและอุปสรรค

งบประมาณในการฝึกอบรมมีค่อนข้างน้อย การที่จะส่งบุคลากรไปฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณในแต่ละกองในแต่ละปี จึงทำให้บุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างเข้าทำกรฝึกอบรมไม่ครบจำนวน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

เพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม/จัดโครงการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างจริงจังในด้านที่ขาดแคลน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
<p>๓. ด้านธำรง รักษา ฟื้นฟู และแรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีการประกวดประเพณีสมัครปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาตั้งกล่าว</p> <p>หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดชีวิต โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประเมินดังกล่าว</p> <p>ได้ดำเนินการประกาศพนักงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔</p> <p>๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ นางบงอร สีทากุล ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง</p> <p>๒. พนักงานช่างตามภารกิจ ได้แก่ นางสาวณัฐนิดา ประเสริฐสิน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม และ นายศุภชัย นามวงษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ดำเนินการประสานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการรักษาสุขภาพประจำปี</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรม Big cleaning bay</p>

ปัญหาและอุปสรรค

ในรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจของพนักงานทุกประเภท ผ่านการประเมินผลงาน คนที่มีผลงานดีก็ตัดออก คนที่ถูกประเมินไม่ผ่านก็ผ่านตลอด ซึ่งเป็นปัญหาทุกอภท. ที่ต้องแก้ไข อย่างค่อยเป็นค่อยไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ก.กลางควรรักษามาตรการให้การประเมินผลการปฏิบัติงานการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและให้ผลสะท้อนต่อแรงจูงใจมากกว่านี้

