

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑ การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p> <p>๑.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖</p>	<p>องค์กรมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงาน ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กร</p>	<p>มีแผนอัตรากำลังขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการด้านกำลังคนรายปี ใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรรายปี และใช้บริหารจัดการการระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p>	<p>มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙</p>	<p><u>ข้อสังเกต</u></p> <p>ด้วยปริมาณงานที่มีการเปลี่ยนแปลงจากแผนที่วางไว้ บางงานมีปริมาณเพิ่มขึ้น บางงานมีปริมาณลดลง จึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างช่วงเวลาที่ประกาศใช้แผน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป</p>
<p>๒ การสรรหาและคัดเลือกคนดีคนเก่ง</p> <p>๒.๑ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลด้วยวิธีสอบแข่งขัน</p> <p>๒.๒ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลด้วยวิธีรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น</p> <p>๒.๓ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลด้วยวิธีประเมินความรู้ความสามารถและประเมินผลงาน</p>	<p>สรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติราชการตามภารกิจขององค์กร ในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>สรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติราชการตามภารกิจขององค์กร ในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>สรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติราชการตามภารกิจขององค์กร ในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>มีการร้องขอให้ส่วนกลางดำเนินการสอบแข่งขันให้ <u>สายงานบริหาร</u></p> <p>๑. ผอ.กองคลัง</p> <p>๒. ผอ.กองช่าง</p> <p>๓. ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>สายงานปฏิบัติ</u></p> <p>๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.</p> <p>๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.</p> <p>๔. นายช่างโยธา</p> <p>๕. นายช่างสำรวจ</p> <p>๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.</p> <p>มีการจัดทำประกาศรับโอนฯ หรือติดต่อประสานในระหว่างหน่วยงานในการรับโอนฯ ในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑. พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก</p> <p>๒. ทันตสาธารณสุข ชง.</p> <p>๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.</p> <p>๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.</p> <p>การประเมินความรู้ความสามารถและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในตำแหน่ง</p> <p>๑. พยาบาลวิชาชีพ ชพ.</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการของส่วนกลาง (กสด.)</p> <p>รับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติราชการ จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๑. พยาบาลวิชาชีพ ปก ๑ อัตรา</p> <p>๒. ทันตสาธารณสุข ชง. ๑ อัตรา</p> <p>ได้บุคลากรมาปฏิบัติราชการ ๑ อัตรา</p> <p>๑. พยาบาลวิชาชีพ ชพ. ๑ อัตรา</p>	<p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <p>๑. เมื่อขอให้ส่วนกลางดำเนินการสอบแข่งขันให้แล้ว ตำแหน่งนั้นจะไม่สามารถสรรหาด้วยวิธีการอื่นได้</p> <p>๒. การสอบแข่งขันไม่ได้จัดทุกปี และในแต่ละครั้งใช้ระยะเวลาดำเนินการนาน</p> <p>๓. การสรรหาด้วยวิธีนี้ บุคลากรที่ได้มักจะไม่ย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบระยะเวลา ๒ ปี</p> <p><u>ข้อสังเกต</u></p> <p>๑. แรงจูงใจสำคัญที่บุคคลใช้พิจารณาในการขอโอน ได้แก่ สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน</p> <p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <p>๑. การขาดแคลนบุคลากรในการทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ เนื่องจากพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ มีไม่เพียงพอ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๒.๔ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานจ้างด้วยวิธีสอบคัดเลือก	สรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติราชการตามภารกิจขององค์กร ในตำแหน่งที่ว่าง	ได้บุคลากรมาปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ว่าง	ได้บุคลากรมาปฏิบัติราชการ ๗ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ๓. คนงานประจำรถกู้ชีพ ๕ อัตรา	
๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน (จากบนลงล่าง)	การดำเนินการประเมิน เป็นไปอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว กำหนด	การดำเนินการประเมิน เป็นไปอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว กำหนด ครบทุกตำแหน่ง ๑. พนักงานส่วนตำบล ๒๙ คน ๒. ลูกจ้างประจำ ๒ คน ๓. พนักงานจ้าง ๒๘ คน	
๔ การพัฒนาบุคลากร ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๔.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔.๓ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	องค์กรมีเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในช่วงระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์กรมีเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในช่วงระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	มีแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่สอดคล้องกับการทำงานขององค์กร ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่สอดคล้องกับการทำงานขององค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พนักงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๔๐ คน ๑. ข้าราชการ จำนวน ๒๘ คน ๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ คน จากทั้งหมด ๔๒ คน ๑. ข้าราชการ จำนวน ๒๙ คน ๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๔	<u>ข้อสังเกต</u> เนื่องจากการสำรวจความต้องการอบรมของบุคลากรจัดทำก่อนเริ่มจัดทำแผน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงความต้องการระหว่างปี จึงทำการปฏิบัติตามแผนมีความคลาดเคลื่อนตาม ดังนั้น ในการจัดทำแผนจึงควรคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และในการดำเนินการตามแผนต้องมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงด้วย <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ๑. หลักสูตรการอบรมมีไม่ครบ ตามที่วางแผนไว้ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ๑. ข้อจำกัดด้านความพร้อมด้านบุคลากรและภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถจัดเวลาให้ว่างตรงกับช่วงเวลาที่มีการอบรม ๒. หลักสูตรการอบรมไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๓. หน่วยงานที่มีอัตรากำลังน้อย บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติราชการตามภารกิจ ทำให้ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมในกรณีหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลานาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๕ ด้านคุณธรรมจริยธรรม	มุ่งส่งเสริมค่านิยมหลักตามประมวลจริยธรรม เน้นการสร้าง ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความ ยุติธรรม ความขยันและอดทน มีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลา ยึดหลักการบริหารงานที่มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเสมอภาคและเป็น ธรรม ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้พนักงานในองค์กรยึดถือปฏิบัติ	ประกาศใช้ประมวลจริยธรรม จำนวน ๓ ฉบับ ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล	
๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	๑. ไม่มีผู้ประสบเหตุจากการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านบริหารงานบุคคล	๑. ไม่มีผู้ประสบเหตุจากการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านบริหารงานบุคคล ๓. มีการจัดสถานที่ทำงาน โดยกำหนดแบ่งพื้นที่ เพื่อปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน การ จัดเก็บเอกสารไว้อย่างชัดเจน พร้อมกับอุปกรณ์ มีสภาพดีและสะอาด ๔. จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานหรือ กิจกรรม มีการระบายอากาศที่ดี อุณหภูมิ เหมาะสม ไม่มีเสียงดัง/กลิ่นเหม็น ที่อาจส่งผล กระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ๕. จัดให้มีอุปกรณ์ตัดไฟรองรับกรณีเกิดไฟช็อต/รั่ว อุปกรณ์ดับเพลิง อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งาน อยู่เสมอ ๖. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกกำลังกาย ในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดให้ทุกวัน พฤหัสบดีเป็นวันออกกำลังกาย มีการรวมตัว เพื่อออกกำลังกายหลังเลิกงาน (เปตอง)	<u>ข้อเสนอแนะ</u> กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายนี้ ควรจัดเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อหวังผลให้เกิดพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จนสร้างเป็นลักษณะนิสัยติดตัวต่อไป <u>ข้อเสนอแนะจากพนักงาน</u> ๑. เสนอให้มีกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในองค์กรประจำปี โดยเลือกประเภทกีฬาที่พนักงานทุกเพศทุกวัยสามารถ ร่วมแข่งขันได้ และควรเปลี่ยนประเภทกีฬาบ้าง นอกจากเปตอง ๒. เสนอให้มีกิจกรรมทำความสะอาดประจำปี