

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา**

**เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

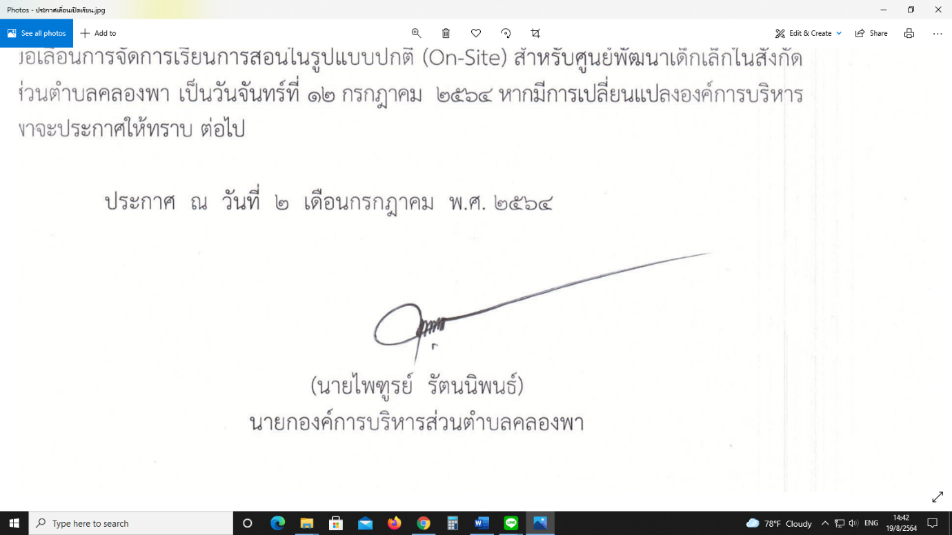
------------------------------------------------

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 14 กันยายน 2563 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 40) พ.ศ. 2563 อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา โดยนายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 22 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564



(นายไพฑูรย์ รัตนนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

**องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| **1. ด้านการสรรหา** | 1.1 จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาที่เปลี่ยนแปลงไป | - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีกำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการระดม ความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน) |
| 1.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา | - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พัฒนา พนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |
| 1.3 การดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง | - ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน  - ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่าง  - ดำเนินการร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง  - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งว่าง |

2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| **2. ด้านการพัฒนา** | 2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบระยะเวลา 3 ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ส่งพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ |
| 2.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร |
| 2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning | ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในระบบ E-learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง |
| 2.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ | หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน |

3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| **3. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ** | 3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบในไลน์กลุ่มของ อบต. พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าวกรณีมีข้อสงสัยเป็นรายบุคคล |
|  | 3.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน | หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามรอบระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเวลาโดยแล้วเสร็จเป็นปัจจุบัน |
|  | 3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
|  | 3.4 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม |
|  | 3.5 ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน | มีการประกาศผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ระดับดีมาก - ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ |
|  | 3.6 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับหมู่บ้าน มีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง |

4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** |
| **4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ** | 4.1 แจ้งให้บุคคลในสังกัดได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น | ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น |
|  | 4.2 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพา แต่ละสำนัก/กอง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองพาเป็นปัจจุบัน |
|  | 4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต | มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น |

5

**ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

**1. ปัญหา/อุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแบบประเมินทำให้บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 การเปลี่ยนระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง บุคลากรขาดความเข้าในขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตาและการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์และภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.4 การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเป็นไปอย่างจำกัด เนื่องจากมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ทำให้การพัฒนาและฝึกอบรมหลายหลักสูตรเลื่อนหรือยกเลิก

1.5 ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง เนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

**2. ข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

2.1 ควรมีการประชุมถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ

2.2 การปรับปรุงแผนอัตรากำลังควรกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ครอบคลุมภาระงานที่เพิ่มขึ้น

2.3 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.4 ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอีกทางหนึ่ง

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*