

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง - การจัดทำแผน/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>มีการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ๒. มีการประชุมคณะกรรมการ ๓. มีการวิเคราะห์โครงสร้าง อบต.และกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับภารกิจที่ดำเนินงาน ๔. มีการกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงาน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และคณะกรรมการได้ประชุมวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหารครบถ้วนตามโครงสร้างและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและอัตรากำลังพนักงานจ้างที่สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>หัวหน้าส่วนราชการภายใน ไม่ได้สำรวจภาระงานและคำนวณค่าภาระงานอย่างละเอียด จึงมีอัตรากำลังไม่สมดุลหรือขาดแคลนในบางภารกิจที่มีความจำเป็น เช่น กฎหมายวิชาชีพ วิศวกรกำหนดให้มีวิศวกรในการออกแบบงานก่อสร้าง หรือความจำเป็นต่อผู้มีผู้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายเพื่อปฏิบัติงานนิติการ เป็นต้น</p>	<p>กำหนดให้มีการสำรวจภาระงานในแต่ละตำแหน่งอยู่เป็นประจำเพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ</p>
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์</p>	<p>๑. มีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามหลักเกณฑ์ เมื่อมีตำแหน่งว่างต้องดำเนินการรับโอนหรือการคัดเลือกภายใน ๖๐ วัน กรณีว่างเกิน ๖๐ วัน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีการสรรหาสายงานผู้บริหารภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์ทุกครั้ง และเมื่อมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างก็จะเร่งรัดสรรหาโดยเร็ว ซึ่งหากตำแหน่งใดไม่มีความจำเป็น ได้ดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย</p>	<p>มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารบางสายงานมีความขาดแคลนไม่สามารถสรรหาได้ เช่น นักบริหารงานช่าง</p>	<p>กลาง ปลัดคือคหลักเกณฑ์ให้มีการโอนย้ายได้ตลอด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ					
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ</p>	<p>ขั้นตอน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด(ก.อบต.จังหวัด)กำหนด</p> <p>๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p>	<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๒. กำหนดหลักสู่ตรรกการอบรมพัฒนาความรู้</p>	<p>ได้มีการรายงาน ให้ ก.กลาง สรรหา ๒. มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างครบถ้วน ๓. มีการประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์</p>	<p>การสรรหาพนักงานจ้างดำเนินการประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และมีการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ</p>	<p>มีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไปสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย และสายงานผู้บริหารไปเข้ารับคัดเลือก</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งที่กำหนด</p>	<p>มีพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ผ่านการสอบคัดเลือก และผ่านการประกาศรับหน้า ส่วนราชการให้เป็นระดับที่</p>	<p>มีพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ผ่านการสอบคัดเลือก และผ่านการประกาศรับหน้า ส่วนราชการให้เป็นระดับที่</p>	<p>ควรรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง</p>	<p>ควรรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>ครองอยู่ตามแผนอัตราค่าจ้างตามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง ให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มี ความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง ในระบบและนอกระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การ ปรับเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติงานจาก ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน ผู้บริหาร การเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนตำบล การปรับปรุง ระดับตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงาน ผู้บริหาร</p>	<p>ตรงตามสายงานของแต่ ละคน ๓. เปิดโอกาสให้ พนักงานมีการย้าย เปลี่ยนสายงาน หรือ โอนผู้ขาดให้ไปสอบ คัดเลือกสายงาน ผู้บริหารเพื่อ ความก้าวหน้า</p>	<p>เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๕ ราย</p>	<p>สูงขึ้นทำได้อาก</p>	<p>ของ อปท.</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีวิธีการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ในการ ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและบุคลากรใน หน่วยงานมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงาน การส่งเสริม สวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการ กำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมี ผลต่อความผูกพัน ความพึง พอใจและเสริมแรงจูงใจใน การทำงาน รวมถึงการ ประเมินความพึงพอใจต่อ การบริการ หน่วยงานของ หน่วยงาน	๑. สถานที่ทำงานมีการ แบ่งพื้นที่ปฏิบัติงานของ แต่ละส่วนราชการและ ส่วนที่ให้บริการประชาชน ๒. สถานที่ทำงานมีสภาพ มั่นคงแข็งแรงและ ปลอดภัย ๓. มีการจัดกิจกรรม นันทนาการให้กับพนักงาน ๔. มีวัสดุและอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานเพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ๕. จัดให้มีประโยชน์ต่อ แทนอื่นนอกจกเงินเดือน	๑. จัดพื้นที่ทำงานประกอบด้วย ห้องทำงานผู้บริหาร ห้องทำงาน ปลัด ห้องทำงานสำนักปลัด กอง ช่าง กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ห้องปฏิบัติงานกองคลัง และมีการ จัดห้องรับรองผู้มาติดต่อราชการ แยกต่างหาก ๒. การปรับปรุงห้องทำงานติดตั้ง ไฟแสงสว่าง และติดตั้งถังดับเพลิง ๓. จัดกิจกรรมอวยพรวันคล้ายวัน เกิดของบุคลากรทุกคน ๔. จัดซื้อคอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน แทนที่ชำรุด ๕. ส่งโครงการขอรับการประเมิน โบนัสต่อ ก.อบต.จังหวัด และมีกร เบิกจ่ายค่าเช่าบ้านและค่า การศึกษาบุตรตามสิทธิ	๑. อาคารสำนักงานคับ แคบ ๒. ขาดสวัสดิการด้าน อื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น เงิน กูยืมที่ไม่มีดอกเบี้ยหรือ ดอกเบี้ยต่ำ	ควรปรับปรุงหรือ ขยายพื้นที่อาคาร สำนักงาน และจัด สวัสดิการที่มี กองทุนให้กูยืมกรณี ฉุกเฉิน
๕. นโยบายด้านการ ประเมินผลการทำงาน	มีการดำเนินการให้เป็นไป ตามประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และ	๑. พนักงานได้รับทราบ หลักเกณฑ์การประเมิน ๒. มีคณะกรรมการช่วยทำ หน้าที่กลั่นกรองการ ประเมินของผู้บังคับบัญชา	๑. ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการทำงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	พนักงานส่วนมากยังขาด ความเข้าใจ และไม่ใ้ ความสำคัญต่อการจัดทำ บันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน	หัวหน้าส่วน ราชการควรประชุม ชี้แจงกับผู้บังคับบัญ ษางานอยู่เสมอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน และประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้านอื่นๆ	๑. มีกิจกรรมเกี่ยวกับ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียน การทุจริตหรือเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ ๓. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	๑. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนว่ามีการกระทำที่สื่อถึงการทุจริตของเจ้าหน้าที่หรือไม่ ๓. จัดกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ควรมีช่องทางให้ประชาชนตรวจสอบการทุจริตได้โดยง่าย