

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ
๑. การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- วางแผนกำลังคนโดยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นเครื่องมือในการควบคุมอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ (๑) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (๒) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา - ดำเนินการสรรหาบุคคลด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งการรับโอน การย้าย การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการสรรหาแทน
๒. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น	- วางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นเครื่องมือ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นหลัก และเน้นอบรมในโครงการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัด หรือจัดร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง หรือโครงการที่เชิญวิทยากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาบรรยายให้ความรู้ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้าฝึกอบรมในโครงการอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่

นโยบายหรือแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ
๓. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการดำเนินงานในแต่ละสายงาน/ตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัดทราบ - บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ - ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ โดยเน้นด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	- จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ - ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล

สายงาน	ตำแหน่งทั้งหมด	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	หมายเหตุ
สายงานผู้บริหาร	๕	๔	๑	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
สายงานผู้ปฏิบัติ	๑๑	๙	๒	
รวม	๑๖	๑๓	๓	

บรรจุและแต่งตั้ง :	-ไม่มี-
ย้าย :	- ไม่มี -
ให้ออน :	- ให้ออนตำแหน่งปลัดอบต. จำนวน ๑ อัตรา ไปดำรงตำแหน่ง ปลัดอบต. สังกัด อบต.บางโกระ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕
รับโอน :	- ไม่มี -

๒.๓ พนักงานจ้าง

ประเภท	ตำแหน่งทั้งหมด	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๕	๑	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	-	
รวม	๑๑	๑๐	๑	

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๓.๑ มีความต้องการอัตรากำลังคนเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบริหารงานบุคคล

๓.๒ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล โดยการขอใช้บัญชีของ กสธ. และการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา มีระยะเวลาดำเนินการนานและมีความไม่แน่นอน ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถสรรหาตามแผนที่กำหนดไว้ได้

๓.๓ บุคลากรบางรายไม่ได้วางแผนความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งของตน แม้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้แจ้งแนวทางความก้าวหน้าให้ทราบแล้ว แต่ก็มิได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว เนื่องจากเหตุผลส่วนตัวที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินการตามนโยบาย

๓.๔ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ พบว่าระบบยังอยู่ในระหว่างการพัฒนา ทำให้ระบบขาดความเสถียร การเข้าถึงระบบในช่วงที่มีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากมีความล่าช้า

๓.๕ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลในบุคลากรไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อีกทั้งเกณฑ์การประเมินขึ้นอยู่กับการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นเหตุให้การประเมินไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงได้

.....