

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ อำเภอยี่งอ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ที่เปลี่ยนแปลงไป	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง <u>ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</u> - กระบวนการ ขั้นตอน ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างนาน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ลดระยะเวลาของกระบวนการ ขั้นตอน ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเมื่อขาดกำลังคน	- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล โดยการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาแทนในกรอบอัตรากำลังที่ว่าง	- มีการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - กระบวนการ ขั้นตอน ในการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลต้องใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างนาน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ลดระยะเวลาของกระบวนการ ขั้นตอน ในการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน	- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเข็ญใหญ่ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เสนอขออนุมัติเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก	- พิจารณาส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามสายงานและตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานและตำแหน่ง	- มีการส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามสายงานและตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน ๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๓. นายช่างโยธาปฏิบัติการ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้มีการยกเลิกหรือเลื่อนโครงการฝึกอบรม <u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมทางออนไลน์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
๓. ด้านการบำรุงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	- พิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ ราย โดยมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น จำนวน ๒ ราย <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับผลการประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องโควตา <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรพิจารณาระเบียบ กฎหมาย เพิ่มโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มากกว่าร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล
	- การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร	- จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- มีการกำหนดแบ่งสถานที่ทำงานออกเป็น ๔ ส่วน คือ ห้องทำงาน ห้องครัว ห้องเก็บวัสดุ และห้องน้ำ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดัง ไม่มีกลิ่นเหม็น มีอุปกรณ์ตัดไฟ เครื่องดับเพลิง อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานอยู่เสมอ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - พื้นที่ห้องทำงานในการปฏิบัติงานค่อนข้างไม่เพียงพอ ต่อการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการพร้อมกัน <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรขยายพื้นที่ห้องทำงานในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ต่อการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการพร้อมกัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรม และแนวทางการ ปฏิบัติงานตามประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรม	- แจ้งให้บุคลากรรับทราบถึงประมวล จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม และ แนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม	- แจ้งให้บุคลากรรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน ๒๒ ราย คือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ ราย พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย และ พนักงานจ้าง จำนวน ๘ ราย <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - บุคลากรบางรายยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดหรือแนวทางปฏิบัติ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรจัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติ
	- การมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	- มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขียร์ใหญ่ เรื่อง การกำหนดงานและ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขียร์ใหญ่ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบ อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งานบางงานไม่ตรงตามคำสั่งการกำหนดงานและอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เห็นควรแบ่งงานที่ไม่ตรงตามคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ