

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นการขออัตราจ้างที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง</p>	<p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามแผนอัตราจ้างสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง</p>
<p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตราจ้างสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สรรหาพนักงานทดแทนอัตราจ้างที่ลาออก หรือโอน/ย้าย</p> <p>๒.๒ การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๒.๓ ดำเนินการขอใช้บัญชีสำหรับพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร เพื่อบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันหรือขอใช้บัญชีสำหรับพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร</p> <p>- ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือรายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาสำหรับพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร</p> <p>- ประชาสัมพันธ์สรรหาพนักงานจ้างตามระเบียบหลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับภารกิจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน</p> <p>๓.๒ การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓.๓ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา จังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- งานกาณ์เจ้าหน้าที่ มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรเข้ารับการอบรมตามสายงาน/ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>เพื่อรองรับภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋าโม่ง</p> <p>- พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน/ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- วางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>เพื่อรองรับภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋าโม่ง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสนใจเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>เพื่อรองรับภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป๋าโม่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร และผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการทำงาน</p>	<p>๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๔.๒ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินฯ กำกับ ติดตามดูแล ทำหน้าที่ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>เพื่อรองรับภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง</p> <p>- หน่วยงาน มีการนำเสนอผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนการเพิ่มค่าจ้าง และการเพิ่มค่าตอบแทน เป็นไปตามผลคะแนนการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผลการปฏิบัติงาน และไปยื่นเงินเดือนและพิจารณาในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนต่อไป</p> <p>เพื่อรองรับภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง การจัดคนสู่ตำแหน่งไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาศักดิ์ บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รับความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๕. การทุจริตคอร์รัปชั่นเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งที่ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนการประเมินแต่ละรอบการประเมิน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ