

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้า
อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้า อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑.๑ นโยบายการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	- จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - ดำเนินการประกาศนโยบายบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
๑.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	- ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒ - ดำเนินการประกาศกำหนดวันลา ขาด มาสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ต่อสัญญาจ้าง - ดำเนินการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีผลการประเมินระดับ ดีเด่น ดีมาก

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑.๓ การโอนพนักงานส่วนตำบล - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตราที่ว่างและที่ได้ประกาศรับโอน - การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตามความประสงค์ในการร้องขอโอน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ - ประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง /รองปลัด อบต. ๑ อัตรา - ประเภท วิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๒. ดำเนินการรับโอน/ให้โอน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ - ตำแหน่ง รองปลัด อบต. - ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๑.๕ การลาออกของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ - ตำแหน่ง คนงาน - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑.๖ สวัสดิการงานเกษียณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นใน คุณธรรมจริยธรรม - ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมการ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม คุณธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการจัดทำข้อกำหนดตามประมวล จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ้าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น พนักงานส่วน ท้องถิ่น) ๓. จัดทำประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
๑.๘ การดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. จัดทำประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๒. ประกาศเจตจำนงการ บริหารงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมี คุณธรรมและความ โปร่งใส

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๒.๑ ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำเดือนเพื่อมอบนโยบาย ติดตามการปฏิบัติงาน และรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
๒.๒ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบ ๒๕๖๘ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๒.๓ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม/สัมมนา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาเชิงวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒.๔ โครงการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐	-	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ได้ดำเนินการ
๒.๕ กิจกรรม/โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	อยู่ระหว่างดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑. กิจกรรมส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ ระเบียบ กฎหมายด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการอบรมการจัดทำข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๕
วิชาการ	๘
ทั่วไป	๘
ครู	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๕
รวม	๔๔

๔. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ตำแหน่งประเภทสายงานผู้บริหาร อำนวยการท้องถิ่น เช่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง มีเพียงผู้รักษาการแทน ซึ่งอาจส่งผลให้การบังคับบัญชา การสั่งการ หรือการตัดสินใจ มีประสิทธิภาพที่ไม่เพียงพอ

๒. การพัฒนาความรู้ในบางตำแหน่งไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากปัญหาเรื่องงบประมาณ

๓. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๔. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๕. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติและความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความคุ้มค่าในทุกๆ ด้าน รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม

๒. กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด

๓. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัด โครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคะบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้ สอดคล้องกับระบบราชการ