

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก

อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผน อัตรากำลัง ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เป็นการวางแผนการใช้ กำลังคนใน ๓ ปีข้างหน้า โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรเป็นไปตามพรบ. ระเบียบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนด	- ภาระค่าใช้จ่าย จ่ายด้าน บุคลากร ไม่ เกินร้อยละ ๓๕	ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕ = ๓๕.๐๐	
๒. คนดี คนเก่ง ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : พิธีรับพระราชทาน เครื่องราชย์อิสริยาภรณ์	- เพื่อเป็นการประกาศ คุณความดี ควรแก่การยก ย่องให้ผู้ที่ทำงานด้วยความ สุจริต เรียบร้อย ได้มี กำลังใจในการทำงาน ส่งผล ให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ชี้เหล็กเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	- จัดพิธีรับ พระราชทาน เครื่องราชย์ อิสริยาภรณ์ ข้าราชการ และสมาชิก สภาอบต. ชี้เหล็ก	เครื่องราชย์อิสริยา ภรณ์ที่ได้รับ พระราชทาน - ชั้น ทวีติยาภรณ์ ช้างเผือก ๒ ราย - ชั้น ตริตาภรณ์ มงกุฎไทย ๑ ราย - ชั้น จัตราภรณ์ มงกุฎไทย ๑ ราย - ชั้น เหรียญเงิน ช้างเผือก ๔ ราย	
๓. การบรรจุและแต่งตั้ง ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : สรรหา รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือ ข้าราชการอื่น มาปฏิบัติ ราชการในตำแหน่งที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง	- ประกาศสรรหา วิธีรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่น มาปฏิบัติ ราชการในตำแหน่งที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง	- ประกาศ ประชาสัมพันธ์ รับโอน(ย้าย)	- ประชาสัมพันธ์รับ โอน(ย้าย)๒ตำแหน่ง ๑. นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๒. นักวิชาการเงิน และบัญชี	

<p><b>๔. การพัฒนา</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>- บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถหลักสูตรตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>- ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้าราชการได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐</p>	<p>ข้าราชการทั้งหมด = ๒๐ คน ได้อบรม = ๑๘ คน</p>
<p><b>๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>- ผู้ประเมินฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด ตามข้อตกลงที่ได้จัดทำไว้ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>- ข้าราชการมีการจัดทำแบบประเมินฯ จากบันทึกข้อตกลงครบถ้วนทุกคน</p>	<p>- ข้าราชการจัดทำแบบประเมินฯ ครบถ้วนทั้งสิ้น ๒๐ คน</p>	
<p><b>๖. คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการรักษาวินัย</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : กิจกรรมวันท้องถิ่นไทย</p>	<p>- มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ณ บริเวณหน้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ครู และลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ครู และลูกจ้างเข้าร่วมฟัง คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๖</p>	<p>เจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๓๕ คน เข้ากิจกรรม ๒๙ คน</p>
<p><b>๗. ความก้าวหน้า</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น : การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน</p>	<p>- ให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ และสายงาน ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนให้ระดับที่สูงขึ้น - ผู้บริหารมีการส่งเสริมข้าราชการให้ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานครบทุกตำแหน่ง</p>	<p>- ข้าราชการได้รับการคัดเลือกและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น - ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่</p>	<p>- ข้าราชการประเภททั่วไป ได้เลื่อนถึงระดับชำนาญงาน - ข้าราชการประเภท วิชาการได้เลื่อนถึงระดับชำนาญการ</p>	<p>ในปี ๒๕๖๕ ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานจำนวน ๕ คน</p>
<p><b>๘. คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน : โครงการสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน อาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสวัสดิภาพด้านสถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย</p>	<p>ทำความสะอาดสำนักงานภายใต้โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน</p>	<p>- พนักงานช่วยกันทำกิจกรรมทำความสะอาดสำนักงานด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อโรค - ทำความสะอาดบริเวณโดยรอบอาคารสำนักงาน</p>	

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ (ขนาดกลางเดิม) ซึ่งมีงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปีค่อนข้างจำกัด แต่กับมีหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการจัดโครงการ/กิจกรรม/งาน ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องใช้งบประมาณ จึงทำได้ค่อนข้างจำกัด
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก มีพนักงานส่วนตำบล ครู และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างมาตรฐาน
๓. เงินรายได้ที่จัดเก็บเอง ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีมี จึงทำให้ข้าราชการ โดยเฉพาะสายงานผู้บริหารไม่สามารถปรับระดับและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ได้

### เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ภายหลังจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหาร(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้เข้ามาบริหารงานได้ระยะเวลาหนึ่ง โดยมีนโยบายการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้า ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การพัฒนา และให้มีความเป็นอิสระในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ตัวเอง
๒. มีการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๖
๓. ปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีการสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด เพื่อเป็นการรองรับกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับความก้าวหน้าของข้าราชการที่ ก.กลาง เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

*เสนอแนะแนวทางแก้ไข : ใช้หลักการ “เติบโตในทางใดทางหนึ่งอย่างแท้จริง” อ้างอิง ข้าราชการครู*

๒. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ก.กลาง กำหนดให้มีกระบวนการ ขั้นตอน องค์ประกอบของคณะกรรมการแต่ละชุด ไม่เป็นไปตามหลักการคนท้องถิ่นเพื่อคนท้องถิ่นโดยแท้ สังเกตได้จากมีการกำหนดกรรมการประเมินฯ ซึ่งให้แต่งตั้งจากข้าราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ซึ่งข้าราชการพลเรือนจะไม่เข้าใจบริบทของการปกครองท้องถิ่นโดยแท้จริง

*เสนอแนะแนวทางแก้ไข : ใช้หลักการ คนท้องถิ่นเพื่อคนท้องถิ่น*

๓. หน่วยราชการส่วนท้องถิ่น กำลังเติบโตตามหลักการกระจายอำนาจ หลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่ปัจจุบันโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นกับยุทธศาสตร์ส่วนกลางนำกลับไปเป็นผู้ดำเนินการเสียเอง เช่น การสอบแข่งขันบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล การคัดเลือก/การสอบคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เป็นต้น

*เสนอแนะแนวทางแก้ไข : ใช้หลักการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล*