



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. วางแผนการบริหาร อัตรากำลังให้มีความ เหมาะสมและสอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจ ขององค์กร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้าง และการกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕	๑.๒.๑ ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการอื่น เพื่อมา ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๑.๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑.๒.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และตำแหน่ง คนงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก่ (๑) ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน อัตราเงินเดือน และระบบผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรากว้าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการและพนักงานครูฯ ประกอบด้วยการตั้งข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/นโยบายพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดีของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลวงน้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการกำกับ ควบคุม ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และระเบียบกฎหมายกำหนด ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวงน้อย ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	- มีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลวงน้อยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการออกคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้างตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวงน้อย - มีรายงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวงน้อยประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนร่วมในการทำงาน	- การจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - ซ่อมแซมอุปกรณ์ด้านไฟฟ้าให้ใหม่แสงสว่างที่เพียงพอในสถานที่ทำงาน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือจิตอาสา ร่วมกับอาสาสมัคร - จัดกิจกรรมไหว้ศาลปู่ตาภายในสำนักงานและกิจกรรมกินเลี้ยงปีใหม่ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเกิดโรคระบาด โควิด -๑๙ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และไม่ให้ความสำคัญในระบบประเมินผลงาน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. เนื่องจากเกิดภาวะโรคระบาด ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามแผนที่กำหนดไว้ เห็นควรแจ้งให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมแบบออนไลน์แทน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้อย ให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประเมินผลงาน