

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง คน ๑.๑ มีการจำหน่าย ปรับปรุงการโอน-ย้ายและ เลื่อนระดับในระบบ สารสนเทศ (LHR)	เพื่อให้ข้อมูลจำนวนบุคลากร ในองค์กรเป็นปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรใน องค์กรที่แสดงรายการ ในระบบ LHR	มีการดำเนินการ บันทึกข้อมูล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการเป็นไปเปรียบเทียบ กฎหมายด้านการ บริหารงาน บุคคลที่กำหนด
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๒.๑ มีการสรรหาและ เลือกสรร ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง โดยรายงาน ให้ กสธ. เป็นผู้สรรหา	๑.ตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วน ตำบล จำนวน ๑อัตรา ๒.ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา	ดำเนินการรายงาน ตำแหน่งว่าง ให้ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ทราบ และร้อง ขอให้ กสธ. เป็นผู้ จัดสอบแข่งขัน	ดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๓.๑ การพิจารณาการ ปฏิบัติงานรอบครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พิจารณาในอัตราสัดส่วน ไม่ เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวน พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการ พิจารณาใน ข้อกำหนดหนึ่งชั้น จำนวน ๒ คน	ดำเนินการเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด
๓.๒ การพิจารณาการ ปฏิบัติงานรอบครึ่งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พิจารณาในอัตรา ไม่เกินร้อย ละ ๖ของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ขอปีงบประมาณ นั้น	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการ พิจารณาใน ข้อกำหนด สองชั้นรวมทั้งปี จำนวน ๒ คนหนึ่ง ชั้น จำนวน ๖ คน	ดำเนินการเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ๔.๑ การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	ซักซ้อมชี้แจง แนะนำการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ตำแหน่งและภารกิจที่ รับผิดชอบ และข้อกำหนดที่ต้อง ปฏิบัติตามราชการ	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานตามรอบการ ประเมินผล ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ปฏิบัติตาม คำแนะนำ และไม่มี ผู้ใดเกิดปัญหาการ กระทำผิดทางวินัย ราชการ	

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ การคัดเลือกพนักงาน ส่วนตำบลต้นแบบใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ทุกคนทุกฝ่าย เพื่อเป็น ต้นแบบในการทำงานให้แก่ พนักงานลูกจ้าง พนักงานจ้างในองค์กรเป็น แบบอย่างที่ดี	การลงมติในที่ประชุม พิจารณาคัดเลือก บุคคล ที่เหมาะสมเป็นบุคคล ต้นแบบขององค์กรใน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕	มติที่ประชุมลง ความเห็นให้ ผู้อำนวยการกอง คลัง เป็นผู้ มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นบุคคล ต้นแบบใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรในองค์กรเข้า รับการอบรมตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และภารกิจ งานที่เกี่ยวข้อง	มีจัดส่งบุคลากรใน สังกัดที่ยังไม่ได้เข้า รับการฝึกอบรม ใน ตำแหน่งสายงาน ให้เข้ารับการ ฝึกอบรม	บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม เป็นไปตามภารกิจงานและ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๗. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	การเข้าสอบแข่งขัน การ คัดเลือกการสรรหา เพื่อเลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ผลการเข้าร่วมการ สอบแข่งขัน การ คัดเลือก การสรรหา ในการเลื่อนตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้า ร่วมการ สอบแข่งขัน ตาม ประกาศ กสธ.	ได้ทำการชี้แจง และแจ้ง แนวทางปฏิบัติต่อบุคลากร ในองค์กรให้ทราบโดยทั่ว กันแล้วถึงวิธีการปฏิบัติ ตามแนวทางที่ก.อบต. กำหนด
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ กิจกรรม Big Cleaning day เป็น ประจำทุกเดือน	เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้ เกิดความรักสามัคคี ร่วม รับผิดชอบการทำงานร่วมกัน สร้างระบบการทำงานใน ระบบทีม	กิจกรรม การทำความ สะอาดในองค์กรและ รอบบริเวณพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลกระดังงาที่ กำหนด	องค์การบริหารส่วน ตำบลช่องสามหมอ จัดกิจกรรม Big Cleaning day รอบ๓ เดือน/ครั้ง และกิจกรรมร่วมกับ ชุมชนเป็นประจำ ทุกเดือน และ สนับสนุนกิจกรรม สัญจรของอำเภอ บางคนที่ ตามที่ กำหนดนัดหมาย จำนวน ๑ ครั้ง	เกิดความร่วมมือในการ จัดทำกิจกรรมดังกล่าวของ บุคลากรทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้อง

ปัญหาและอุปสรรค การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มบางคน ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความพร้อมในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในต่าง ๆ
๒. ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ยังขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน
๓. พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ว่าต้องทำอะไรในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ปล่อยให้หน้าที่เป็นของนักทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้ทุกคนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑. อยากให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่านี้
๒. อยากให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญ และตระหนัก ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร
๓. อยากให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ในทุกๆ เดือน เพื่อพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
๔. อยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และทุกรูปแบบที่ทางหน่วยงานให้ไปฝึกอบรม