



รายงานผลการดำเนินงานการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|---|--|---|--|
| <p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒)</p> <p>๑.๒ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> | <p>- เพื่อปรับปรุงอัตรากำลังคนให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อวางแผนกำลังคนให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน</p> | <p>- ระยะเวลาที่ปรับปรุงแล้วเสร็จ</p> <p>- ระยะเวลาที่จัดทำแล้วเสร็จ</p> | <p>- ปรับปรุงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลังแล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓</p> | <p>ปฏิบัติ ตามประกาศ โครงสร้างใหม่</p> |
| <p>๒ การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร</p> <p>๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง</p> | <p>- เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง สนับสนุนการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน</p> | <p>- จำนวนตำแหน่งและอัตราที่ สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้</p> | <p>- อัตราตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างขอใช้บัญชี กสธ.</p> | |
| <p>๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แล ประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและการประเมินผล การ ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่</p> | <p>- มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ชลคราม</p> | <p>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p> | <p>- การประเมินผล การปฏิบัติงานด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำ คำปรึกษาใน การปฏิบัติงาน</p> |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|--|---|---|----------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก | | |
| <p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและป้องกันปราบปรามการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - เพื่อสร้างจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต - เพื่อพัฒนาระบบบริหารให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - เพื่อลดโอกาส สิ่งจูงใจ ในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนไปในทางที่ไม่ชอบ - เพื่อกำหนดมาตรการ/แนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.ชลคราม | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั้งหมดเข้าร่วมโครงการ - จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.ชลคราม - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด | |
| <p>๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๕.๑ การปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาพนักงานจ้าง</p> | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสรรหาคนดี คนเก่ง | <ul style="list-style-type: none"> - ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ | <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้ดำเนินการ | |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|---|--|---|--|--|
| <p>๖. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๖.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> <p>๖.๒ โครงการฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นจัด</p> | <p>- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนา ออบต. ชลคราม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน</p> | <p>- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม</p> <p>- รายงานผลการฝึกอบรม</p> | <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>- พนักงานสตาบัล และพนักงานจ้าง ของ ออบต.ชลคราม เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และได้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม</p> | <p>เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)</p> |
| <p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ การเลื่อนระดับแต่งตั้งโยกย้าย</p> | <p>- เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร</p> | <p>- จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> | <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> | <p>เนื่องจากยังไม่มีผู้มีคุณสมบัติครบ ในการเลื่อนระดับ</p> |
| <p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๘.๑ การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการ</p> <p>๘.๒ การกำหนดปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อความ ผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน</p> | <p>- เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน</p> | <p>- สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน</p> | <p>- ปรับปรุง-สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.</p> <p>- สวัสดิการพนักงานสตาบัล และพนักงานจ้าง สิทธิ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด</p> | |

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลบางแห่งไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่คนละฝ่ายคนละกองจึงทำให้เปรียบเทียบปริมาณงานได้ยากอีกทั้งผู้ประเมินก็เป็นหัวหน้าของแต่ละกองกรมการกลั่นกรองทำอื่นไม่สามารถเห็นการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและไม่สามารถเทียบปริมาณงานของแต่ละกองได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ ในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๖. ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อ ฝึกอบรม และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น