

รายงานผลบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูทุ่ง
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ</p>	<p>๑. เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังในองค์กร ๒. เพื่อวางแผนกำลังคนในการขอเพิ่มอัตรากุลากร ๓. เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในการบริการประชาชน</p>	<p>๑. กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๔๘ อัตราก ๒. มีคนครองตำแหน่ง ๔๒ อัตราก ๓. มีอัตรากว่าง ๖ อัตราก ๔. มีส่วนราชการ ๘ ส่วนราชการ</p>	<p>๑. ขอเปิดกรอบใหม่ ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก จำนวน ๑ อัตราก ๓. กรอบอัตรากกำลังทั้งหมด ๔๘ อัตราก ๕. มีส่วนราชการทั้งหมด ๘ ส่วนราชการ</p>	
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและครบตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. มีตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังดังนี้ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๑ อัตราก - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตราก - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - นายช่างโยธา (พง./ชง.) ๑ อัตราก - คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตราก - ภารโรง ๑ อัตราก - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตราก</p>	<p>๑. ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลผ่านเว็บไซต์หน่วยงานและส่งเอกสารไปยังหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดยโสธร ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูทุ่ง เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) ๑ อัตราก และได้รับการแต่งตั้งในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๓. ขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) ๑ อัตรา และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ และมีการแต่งตั้งพนักงานจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๕. ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่งภารโรง ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และมีแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๖. ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ และมีแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวล จริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย และมีคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง จำนวน ๔๘ คน ได้รับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมทุกคน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง จำนวน ๓๒ คน ได้รับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมครบทุกคน	
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการ พัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่า เทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน ครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล ได้รับการฝึกอบรมร้อย ละ ๖๖.๖๗	
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนในการเสนอแนะในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ๒. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง ๓. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี	๑. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๒. จัดโครงการออกกำลังกาย ๓. สุขอนามัยในการทำงาน ๔. จัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี	๑. มีการแบ่งสัดส่วนห้องทำงาน ตามสำนัก/กอง ๒. ห้องทำงานสะอาดมี สุขอนามัย ๓. กิจกรรมมอบของขวัญวัน เกิด กิจกรรมทานข้าวร่วมกัน กิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ ทำงานร่วมกัน	

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๑. องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ซ้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัด ของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น

๒. การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๔. กฎหมายหรือระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มให้ครบทุกงาน เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บรรจุแต่งตั้งและรับโอนพนักงานส่วนตำบลให้ครบทุกตำแหน่งที่ว่าง
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
๔. ศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง