รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเพียก
อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา
โทร. ๐ ๔๔๐๐๒ ๒๙๙

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การวางแผนกำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้สอดคล้องกับส่วนราชการ ในปัจจุบัน - มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ อบต.ลำเพียก แล้ว	**พบว่า**มีจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ อบต.ลำเพียก แล้ว
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่นและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - ดำเนินการสรรหาตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	**พบว่า**มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งครบทุกตำแหน่งแล้ว ยกเว้นตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ระดับต้น รองปลัดฯ เรียกบรรจุ นอกจากนี้ยังได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไว้ในเว็บไซต์ของ อบต.ลำเพียก
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ	**รายชื่อ**ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ **๑.** หลักสูตรฝึกอบรม “การตรวจฎีกา เทคนิคการตรวจสอบ ตามขั้นตอนการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และวิธีปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตามที่ พ.ร.บ.วินัยฯ กำหนด” โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอศิตา ปริ้นเซส จังหวัดบุรีรัมย์ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย คือ ๑. นางสาวจุฑาภรณ์ อินทร์ชำนาญ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน	**พบว่า**ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ที่ได้เข้ารับการอบรมฯ ได้รายงานผลและถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการอบรมแก่พนักงานทุกคนทราบด้วยแล้ว

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		๒. หลักสูตร"ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ผ่านระบบอิเล็ดทรอนิกส์ (e-Learning) อบรมออนไลน์" จำนวน ๖ หลักสูตร จาก ๑๒ หลักสูตร มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๒ ราย คือ ๑.นายสมรัตน์ อินสำราญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.น.ส.จุฑาภรณ์ อินทร์ชำนาญ นักวิชาการตรวจสอบภายใน **๓**.หลักสูตร "เตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เกษียณสร้างสุข (Happy Retirement) รุ่นที่ ๔" ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซอยคลองหลวง ๘ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑ ราย คือ จ.ส.อ.ปริวัติ ทองจำรัส ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๔**.หลักสูตร "การใช้จ่ายเงินรายได้และรายจ่ายของสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสบายแกรนด์ โรงแรมสบายโฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓ ราย คือ ๑. น.ส.สมปอง พุฒพันธ์ ตำแหน่งครู คศ.๒ ๒. นางอำพร อระศรี ตำแหน่งครู คศ.๒ ๓. นางวาริน ประจิตต์ ตำแหน่งครู คศ.๒	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	- มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เสนอผลงานเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และคณะกรรมการประเมินฯ ได้ดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว ผลการประเมินผลงานรวมถึงตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์การประเมินจากคณะกรรมการแล้ว ดังนี้ **ประเภทวิชาการ**ระดับชำนาญการ ประกอบด้วย ๑. นางสาวชลภัทร ฉิมนอก ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ระดับชำนาญการ **ประเภททั่วไป**ระดับชำนาญงาน ประกอบด้วย ๑. นางสาวพิมพ์ลักษณ์ ประไวย์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน	**พบว่า** มีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปหลักเกณฑ์การเลื่อนฯ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้ว

<table>
<tr><th>ประเด็นนโยบาย/
แผนการดำเนินงาน</th><th>โครงการ/กิจกรรม</th><th>ผลการดำเนินงาน</th><th>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr><td>๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน</td><td>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Perfomane Management)</td><td>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้
ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>๑</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๑</td><td>๘</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>๓</td></tr>
</table>
ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผลดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๑๓</td><td>๑</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๒</td><td>๘</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>๒</td></tr>
</table></td><td>พบว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้ว ดังนี้
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
-พนักงานจ้าง จำนวน ๘ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๗๖ ขึ้นไป

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๑๐๐ ขึ้นไป
-พนักงานจ้าง จำนวน ๘ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ๖๘ ขึ้นไป</td></tr>
<tr><td rowspan="2">๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</td><td>จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล</td><td>ให้พนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล</td><td>พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ</td></tr>
<tr><td>จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร</td><td>ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร</td><td>พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ</td></tr>
</table>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑. จ.ส.อ.ปริวัติ ทองจำรัส เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ๒. จ.อ.พรชัย โพธิ์รัง เดือนละ ๔,๙๐๐ บาท ๓. นางสาวปภานีย์ ปะกัง เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท	**พบว่า**ได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีสิทธิ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๘	**พบว่า**ได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย	ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน ๔ ราย ดังนี้ ๑. จ.ส.อ.ปริวัติ ทองจำรัส ตำแหน่งปลัด อบต. เดือนละ ๗,๐๐๐+๗,๐๐๐ บาท ๒. จ.อ.พรชัย โพธิ์รัง ตำแหน่งรองปลัด อบต. เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๓. นายณรงค์เดช ชุมพลวงศ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๔. นางสาวนุชนาท ด้วงมะดัน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธาฯ เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๕. นางสาวสุนิศา ดีสำโรง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท	**พบว่า**ได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของ อบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ - จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นระยะที่กำหนดเพื่อได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	- มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวางเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน - มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในหน่วยงานอยู่เป็นระยะ ๆ - มีการจัดทำกิจการจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะ ๆ - มีการประชุมบุคลากรทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่จำเป็น - กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การทำอาหารมารับประทานร่วมกัน การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น	**พบว่า**ผลจากการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวมการประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของบุคลากรมีความสุขมากกับการทำงานในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	-หลักสูตร “โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม - หลักสูตร “วินัยเบื้องต้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข -บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยที่ถูกต้อง และส่งผลทำให้ลดปัญหาการร้องเรียนและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ราชการ	**พบว่า**บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีการกระทำผิดหรือถูกร้องเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

● **ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ**

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตราว่าง
๑	**อัตรากำลังคน**			
	๑) ข้าราชการ	๒๕	๑๕	๑๐
	๒) ครู	๔	๔	-
	๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๘	๑
	๔) พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-
รวมอัตรากำลัง		**๔๑**	**๓๐**	**๑๑**
๒	**ประเภทตำแหน่ง**			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๗	๔	๓
	๓) วิชาการ	๘	๘	-
	๔) ทั่วไป	๔	๑	๓
	๕) สายงานการสอน	๔	๔	-
รวมอัตรากำลัง		**๒๕**	**๑๙**	**๖**

● **ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน**

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง
		กรอบอัตรากำลังก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)	
๑	**<u>อัตรากำลังที่ปรับปรุง</u>**				
	๑) ข้าราชการ	๒๕	-	-	๒๕
	๒) ครู	๔	-	-	๔
	๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๑	-	๑๐
	๔) พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	-	๓
รวมอัตรากำลัง		**๔๑**	**๑**	**-**	**๔๒**

● **ข้อมูลการแต่งตั้ง โอน(ย้าย)**

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	**<u>การบรรจุและแต่งตั้ง โอน(ย้าย)</u>**			
	๑) บรรจุและแต่งตั้ง	๒	๐	๐
	๒) ให้โอน	๑	๐	๐
	๓) รับโอน	๐	๐	๐
รวม		**๓**	**๐**	**๐**

● **ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	<u>การฝึกอบรม</u>			
	๑) ข้าราชการ	๑๕	๑๔	๙๓.๓๓
	๒) พนักงานครู	๔	๔	๑๐๐
	๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๒	๒๕
	๔) พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	๐.๐๐
รวม		**๓๐**	**๒๐**	**๖๖.๖๗**

๓. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือขาดกำลังคนที่เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เติบโตไม่ทัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลใหม่ ที่มีอายุราชการครบตามที่กำหนด ส่วนใหญ่จะโอน (ย้าย) เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในช่วงการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่าง

๓. ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔. บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการรายงานสรุปผลการฝึกอบรมและการดำงานไม่เป็นไปตามแผนการฝึกอบรม

๕. ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และการติดตามผลการรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖. ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่ชัดเจน

๔. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการโดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสที่ได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและกำชับการรายงานผลการฝึกอบรม

๕. มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรงก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อ สอบถามทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอตลอดจนการติดตามการควบคุมให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ของรางวัล ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นและถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น

****

ลงชื่อ.....สุมาลี.....ผู้รายงาน

(นางสาวสุมาลี พลอยศรีชัชวาล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ