

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๑. การวางแผนกำลังคน</b>					
<p>การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งที่ ๓/๒๕๖๕)</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจและหน้าที่ ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดตราบ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน ตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการ</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างและการใช้&amp;อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตาม อำนาจ หน้าที่ ที่มี ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน ส่วน ตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕และฉบับที่แก้ไขจนถึง ปัจจุบัน</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓)</p> <p>๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์</p> <p>๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ครั้งที่ ๓)</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงานภายใน ที่ต้องการขอปรับปรุงแผน อัตรากำลังนั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูลมายังงานการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ควรดำเนินการตาม นโยบายการบริหาร งานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ . ศ . ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓)</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b>					
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการจ้างพนักงานจ้าง)	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝกและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. การสรรหาพนักงานจ้าง ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีจำนวน ๒ ราย ๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย	หลายตำแหน่ง ยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง
<b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน(การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	๑. เพื่อให้&เปสนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปีการให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล ให้&ปฏิบัติราชการ ให้&มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับ	๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและรับการประเมินมีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งรวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวังเป็นหลัก	๑.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
	<p>รายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือ หน่วยงานสามารถวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๓. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</b>					
การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างมีคุณธรรมจริยธรรม	<p>๑. นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน</p> <p>๒. ประกาศกำหนดนโยบาย มาตรการหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ๘ ฉบับ</p> <p>๓. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน จากทุกส่วนราชการร่วมกัน แสดงออกเชิงสัญลักษณ์และการกล่าวประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๔. ออกคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล บรรจุใหม่เดินทางไปราชการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อเข&amp;ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศขาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อให้เรียนรู้แนวทาง ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๓. ดำ เนินการตรวจสอบสุขภาพประจำ ปีให้แก่พนักงาน โดยทำหนังสือให้เดินทางไปตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาลบุรีรัมย์</p> <p>๔. สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพแสงเสียง และอากาศมีความเหมาะสมมีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่สะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน</p>	บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	ควรปรับปรุงนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก ให้เป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</b>					
<p>การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขอใช้&amp;บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้</li> <li>- การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล</li> </ul>	<p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรรหาคนดีคนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก</p>	<p>๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ผู้สอบแข่งขันได้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก</p>	<p>บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ขอรับการบรรจุขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝกและบัญชีหมดอายุ</p>	<p>รับโอนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>
<b>๖. การพัฒนาบุคลากร</b>					
<p>การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ</li> <li>- การจัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน</li> <li>- การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</li> </ul>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ศักยภาพความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>๒. บุคลากรนำความรู้ทักษะประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานจำนวน</p>	<p>๑. เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน</p> <p>๓. ควรมีการติดตามผลและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ จะส่งต่อการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>					
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ)	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันและตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือก หรือการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	๑. พนักงานส่วนตำบล ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับเดียวกัน ๑ ราย	มีการประเมินผลงานเพื่อโอนย้ายสายงานในระดับเดียวกัน	ควรมีการจัดส่งผลงานให้เป็นที่มาตามระยะเวลาที่กำหนด
<b>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>					
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร</p>	การจัดสถานที่ทำงานการแบ่งสัดส่วนให้ชัดเจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	<p>๓. ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน ที่โรงพยาบาลบุรีรัมย์</p> <p>๕. สถานที่ทำงานน้อยอยู่ คุณภาพแสงเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจห้องน้ำสะอาดและมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน</p>	พื้นที่บริเวณรอบอาคารสำนักงาน ในยังมีบางจุดยังมีการเกาะอาศัยของนกพิราบ ซึ่งเป็น สัตว์พาหะนำโรค	แจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแก้ไขหากพิราบ โดยการติดตั้งอุปกรณ์สำหรับกำจัดนกมาเกาะตามบริเวณรอบอาคารสำนักงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์ ปัญหาและอุปสรรค/	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๙. การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น					
การรับโอนพนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาลพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองแฝกมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ดำเนินการตามที่ระเบียบฯ กำหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่าง ๆ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑. พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่นส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณา ๒. การประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน	ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเบื้องต้นและการระบุเอกสารที่ถูกต้องให้ชัดเจน