รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน -งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลา ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไหร่ ระดับใดบ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่	จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปใช้ได้	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล -การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ	เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ	ตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่าง	มีการดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายไพรสาร คงไธสง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง -สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

<table>
<tr><th>ประเด็นนโยบาย/
แผนการดำเนินงาน</th><th>วัตถุประสงค์</th><th>ตัวชี้วัด</th><th>ผลการดำเนินงาน</th><th>หมายเหตุ</th></tr>
<tr><td>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
-ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</td><td>-เพื่อวัดผลศักยภาพของพนักงาน
-เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน</td><td>การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันตามระยะเวลาที่กำหนด</td><td>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผลดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานส่วนตำบล(คน)</th><th>พนักงานจ้าง(คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>๐</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๐</td><td>๐</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>๑๔</td><td>๑๗</td></tr>
</table>
ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานส่วนตำบล(คน)</th><th>พนักงานจ้าง(คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๑๖</td><td>๐</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๐</td><td>๐</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>๑</td><td>๑๗</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
</table>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาระเบียบวินัย -กิจกรรมประชุมประจำเดือนข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง	เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางมีจริยธรรมและรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	จัดประชุมประจำเดือนทุกเดือน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางมีจริยธรรมและรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานดีเด่น	เพื่อยกย่องพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ เป็นคนดีและ คนเก่ง	เป็นแบบอย่างให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม	
๖. การพัฒนาบุคลากร -จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	เจ้ารายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้ **-หลักสูตร**ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ ๒ ดังนี้ ๑. นายนิโรช หงษาล้วน หัวหน้าสำนักปลัด **-หลักสูตร** ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้งานโปรแกรมระบบแนะนำอาหารกลางวันสำหรับโรงเรียนแบบอัตโนมัติ ดังนี้ ๑. นางสุณีย์ พวงจำปี ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๒.นางสาวศิริพร ศรีอุไรผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			-**หลักสูตร** ฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้แก่ นางสาวนรินทิพย์ แย้มประโคน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -**หลักสูตร** ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นทิศทางและแนวทางการดำเนินการกฎหมายดังนี้ ๑. นายสุชาติ ไชยศรีรัมย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นายนิโรช หงษาล้วน หัวหน้าสำนักปลัด ๓. นายจิรศักดิ์ ยุทธรัตน์ ผู้ช่วยนิติกร	
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -กิจกรรมจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของศีลธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	ร้อยละ ๘๐ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของศีลธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของศีลธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงเติบโตไม่ทันตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหาทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงใน ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น

๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวโดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก