

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายฯ	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน -งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลา ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการ และการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่า ส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน</p>	<p>แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปใช้ได้</p>	
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ตำแหน่งผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย</p> <p>สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่าง</p>	<p>มีการดำเนินการคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายไพโรสสาร คงไธสง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>-สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ																								
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน -ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อวัดผลศักยภาพของพนักงาน -เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผลดังนี้ <table border="1" data-bbox="1361 472 1964 863"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล(คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ <table border="1" data-bbox="1361 946 1964 1334"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล(คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒	๐	ระดับดีมาก	๐	๐	ระดับดี	๑๔	๑๗	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๖	๐	ระดับดีมาก	๐	๐	ระดับดี	๑	๑๗	
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)																										
ระดับดีเด่น	๒	๐																										
ระดับดีมาก	๐	๐																										
ระดับดี	๑๔	๑๗																										
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)																										
ระดับดีเด่น	๑๖	๐																										
ระดับดีมาก	๐	๐																										
ระดับดี	๑	๑๗																										

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาระเบียบวินัย -กิจกรรมประชุมประจำเดือนข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝาง มีจริยธรรมและรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จัดประชุมประจำเดือนทุกเดือน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>จัดประชุมประจำเดือนทุกเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง มีนาคม ๒๕๖๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	
<p>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง - กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานดีเด่น</p>	<p>เพื่อยกย่องพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ เป็นคนดีและ คนเก่ง</p>	<p>ยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งประเมินขึ้นเงินเดือนระดับดีเด่น รายนายนิโรช หงษาล้วน หัวหน้าสำนักปลัด และนางสาวพรวัลย์ สมนาม เจ้าพนักงานธุรการ ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕</p>	
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร -จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ</p>	<p>เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</p>	<p>เจ้ารายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้</p> <p>-หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ ๒ ดังนี้</p> <p>๑. นายนิโรช หงษาล้วน หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>-หลักสูตร ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้งานโปรแกรมระบบแนะนำอาหารกลางวันสำหรับโรงเรียนแบบอัตโนมัติ ดังนี้</p> <p>๑. นางสุณีย์ พวงจำปี ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</p> <p>๒.นางสาวศิริพร ศรีอุไรผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>-หลักสูตร ฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้แก่ นางสาวนรินทิพย์ แยมประโคน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>-หลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่นทิศทางและแนวทางการดำเนินการกฎหมาย ดังนี้</p> <p>๑. นายสุชาติ ไชยศรีรัมย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. นายนิโรช หงชาลวัน หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๓. นายจรัสศักดิ์ ยุทธรัตน์ ผู้ช่วยนิติกร</p> <p>๔-๘ มีนาคม ๒๕๖๕</p>	
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>-กิจกรรมจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้มีความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้มีความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p>	<p>ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>จัดประชุมประจำเดือนทุกเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง กันยายน ๒๕๖๕ ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงานให้มีความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของศีลธรรมและ จริยธรรม สามารถนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข	ร้อยละ ๘๐ ผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของ ศีลธรรมและจริยธรรม สามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข	จัดอบรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. เมืองฝาง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ใน วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	

สรุปสถิติข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง			การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			
		ทั้งหมด (อัตรา)	ที่มีคนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	บรรจุแต่งตั้ง	รับโอน (ย้าย)	ให้โอน (ย้าย)	การฝึกอบรม
อบต.เมืองฝาง	พนักงานส่วนตำบล	๓๐	๒๔	๖	๐	๓	๐	๑๑
	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘	๑๕	๓	๓	๐	๐	๒
	พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๕	๓	๓	๐	๐	๐
รวม		๕๗	๔๕	๑๒	๖	๓	๐	๑๓

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงเติบโตไม่ทันตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหาทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงใน ตำแหน่งประเพณีวิชาการ 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 เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก