



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่เหล็ก อำเภอบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผน	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- การวางแผนกำลังคน - การกำหนดภารกิจงาน	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการวางแผนกำลังคน กำหนดค่างาน	-ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-เพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- กำหนดตัวชี้วัดงาน - วางแผนการดำเนินงาน	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	-เพื่อรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการหรือ ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ประกาศรับโอน(ย้าย) -ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปฯ	๑.มีการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการตามคำสั่ง อบต.กลุ่เหล็ก ที่ ๑๒๑/๒๕๖๔ ลง วันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๔ ๒. มีการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปฯ ๒ ตำแหน่ง ดังนี้	-ตำแหน่งที่ยังว่าง ได้แก่ ๑.นิติกร ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ๓.นายช่างเขียนแบบ ๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร(ต่อ)				ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการและตำแหน่งนักวิชาการ จัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	
	การคัดเลือกบุคลากร	-เพื่อคัดเลือกบุคลากรเลื่อน เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-แต่งตั้งคณะกรรมการ -ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-มีการดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ เป็นนักประชาสัมพันธ์ ชำนาญการตามคำสั่ง อบต.เถลิงเหล็ก ที่ ๒๐๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔	-ดำเนินการแล้วเสร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด
๓.การประเมินการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-เพื่อดำเนินการประเมินผล ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และ สมรรถนะ	-กำหนดตัวชี้วัดตามสาย งานต่าง ๆ -ผลงานการปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุก คนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค	-ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่าง เรียบร้อยและตามเกณฑ์ที่ กำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ประกาศผลการประเมิน	-เพื่อดำเนินการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบโดยทั่วกัน	-ประกาศผลการประเมิน -รับทราบผลการประเมิน	-ดำเนินการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบโดยทั่วกัน	-ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	ประกาศ “ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล”	-เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติการปฏิบัติตนของพนักงานให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยด้วยความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	-กำหนดตัวชี้วัดตามสายงานต่าง ๆ	-มีการดำเนินการแจ้งเวียน “ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล” ให้ทุกสำนัก/กองทราบและถือปฏิบัติ	
	การทำความเข้าใจควบคุมภายใน	-เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	-แบ่งงานตามส่วนราชการ -มอบหมายหน้าที่	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ตามคำสั่ง อบต.ถลุงเหล็ก ที่ ๔๓๕/๒๕๖๓ ลง วันที่ ๓๐ ธ.ค. ๒๕๖๓	-มอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.ก าร พัฒนา บุคลากร	การเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน	-กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามสายงาน	-มีการวางแผนการพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม ตาม สายงานความก้าวหน้าตาม แผนพัฒนาบุคลากร	-ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมตามสายงาน ต่าง ๆ
๖.ก าร ส รั ้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	-แผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	-เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่ง ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็น ธรรม	-กำหนดตัวชี้วัดการพัฒนา สายอาชีพ	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ทำงานเพราะบุคลากรจะรู้ถึง แนวทางความก้าวหน้าของ ตนเองในองค์กรได้	-สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร และทำให้ บุคลากรขยัน และตั้งใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้า ตามตำแหน่งสายงานได้อย่าง เหมาะสม

ปัญหาและอุปสรรค

จากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่ได้เข้ารับการอบรมตามมาตรฐาน ตำแหน่งครบถ้วนทุก
ตำแหน่ง เนื่องจากโครงการอบรมมีการเลื่อนการจัดและยกเลิกโครงการ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีการดำเนินโครงการเนื่องจากการสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑.หน่วยงานมีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง โดยการประสานวิทยากรที่มีความรู้ในวิชาชีพและอยู่ในพื้นที่มาอบรมให้ความรู้ กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒.การจัดประชุมประจำเดือนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อชี้แจงข้อราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในหลักปฏิบัติของ การเป็นข้าราชการที่ดีและให้ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน