



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผน	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- การวางแผนกำลังคน - การกำหนดภารกิจงาน	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการวางแผนกำลังคน กำหนดค่างาน	-ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-เพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- กำหนดตัวชี้วัดงาน - วางแผนการดำเนินงาน	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นที่ไป ตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	-เพื่อรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือ ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ประกาศรับโอน(ย้าย) -ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปฯ	๑.มีการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง อบต.ลุงเหล็ก ที่ ๑๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ ก.พ. ๒๕๖๕ ๒.มีการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ลุงเหล็ก ที่ ๕๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๕	-ตำแหน่งที่ยังว่าง ได้แก่ ๑.นิติกร ๒.นายช่างเขียนแบบ ๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร(ต่อ)				<p>๓. มีการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน ตามคำสั่ง อบต.ถลุงเหล็ก ที่ ๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๔. มีการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักวิเคราะห์หัตถยาและแผนปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ถลุงเหล็ก ที่ ๑๒๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๕. มีการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง อบต.ถลุงเหล็ก ที่ ๑๓๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๕</p>	
๓. การประเมินการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจ	-เพื่อดำเนินการประเมินผลข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	-กำหนดตัวชี้วัดตามสายงานต่าง ๆ -ผลงานการปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมิน ผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค	-ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างเรียบร้อยและตามเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ประกาศผลการประเมิน	-เพื่อดำเนินการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบโดยทั่วกัน	-ประกาศผลการประเมิน -รับทราบผลการประเมิน	-ดำเนินการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบโดยทั่วกัน	-ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	ประกาศ “ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล”	-เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติ การปฏิบัติตนของพนักงาน ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยด้วยความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	-กำหนดตัวชี้วัดตามสายงานต่าง ๆ	-มีการดำเนินการแจ้งเวียน “ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล” ให้ทุกสำนัก/กองทราบและถือปฏิบัติ	
	การทำคำสั่งควบคุมภายใน	- เพื่อให้ ผู้ บัง คับ บั ญ ชา ม อ บ ห ม า ย ง า น แ ก ่ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	-แบ่งงานตามส่วนราชการ -มอบหมายหน้าที่	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ตามคำสั่ง อบต.ถลุงเหล็ก ที่๔๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธ.ค. ๒๕๖๓	-ม อ บ ห ม า ย ง า น แ ก ่ ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

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

ปัญหาและอุปสรรค

จากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่ได้เข้ารับการอบรมตามมาตรฐาน ตำแหน่งครบถ้วนทุก
ตำแหน่ง เนื่องจากโครงการอบรมมีการเลื่อนการจัดและยกเลิกโครงการ และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีการดำเนินโครงการเนื่องจากการสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑.หน่วยงานมีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง โดยการประสานวิทยากรที่มีความรู้ในวิชาชีพและอยู่ในพื้นที่มาอบรมให้ความรู้ กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒.การจัดประชุมประจำเดือนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อชี้แจงข้อราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในหลักปฏิบัติของ การเป็นข้าราชการที่ดีและให้ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน