

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน งาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑.เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒.เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต.พ.ศ.๒๕๕๒</p> <p>๓.เพื่อให้ ก.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต.</p> <p>๕.เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖.เพื่อให้ อบต. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งาน บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถมาดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑.วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ บรรจุแต่งตั้ง นางสาวสุภาพิชญ์ จันทร์อินทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๒. วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ รับโอน นางวิมล นันทน์ ดุซดี ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	-
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ระดับ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ ลูกจ้างประจำ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบ ทั้ง ๒ รอบการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน -พนักงานจ้างทั่วไปได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้กับหัวหน้า ส่วนราชการตามแบบประเมินการปฏิบัติงาน	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>-เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลลำปาง มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจหลักธรรมของ พระพุทธศาสนาและน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและในการปฏิบัติ ราชการ -เพื่อพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะเกิดความสำนึกร่วมในการ เสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็น พลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวประชาชนและ ประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางมีภาพลักษณ์ที่ดีใน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล -เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปาง</p>	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่ เข้า ร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ และทำกิจกรรมดังนี้ -ผู้บริหาร และปลัด อบต.ให้ความรู้เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมในการประชุมประจำเดือนเป็น ประจำทุกเดือน -ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ทำกิจกรรม ทำบุญ ถวายเครื่องไทยธรรมและบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆในตำบลลำปาง จำนวน ๖ วัด</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง โครงการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒๕๖๔	เพื่อส่งเสริมการมุ่งมั่นตั้งใจทำความดี สามารถน้อมนำหลักธรรมคำสอน ความมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยส่วนรวมจนเกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นທີ່ประจักษ์ต่อสังคม จนถึงการเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม	คัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม”พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” น.ส.กัณฐรัตน์ ศรีพลกรัง ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ได้รับการคัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบฯ ประจำปี ๒๕๖๔	
๖) การพัฒนาบุคลากร งาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	<ol style="list-style-type: none">๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none">-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐-ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐-พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒	พนักงานจ้างควรเข้ารับการอบรมให้ครบทุกคน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>-เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>-เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>-เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <p>-เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล</p> <p>-เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา โดยตรง</p> <p>เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรงให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p>	-บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>-เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น</p> <p>-เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร</p> <p>-เพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น</p>	<p>-การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี(๒ ครั้ง/ปี)</p> <p>-การจัดทำกิจกรรม ๕ส</p> <p>-การเข้ารับการอบรมของพนักงานประจำปี ๒๕๖๔</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจะไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ