

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลสิงห์โคก  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

---

จัดทำโดย  
งานบริหารบุคคล  
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลสิงห์โคก  
โทร/โทรสาร ๐๔๓-๖๗๐๐๐๐

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก	จำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามหลักวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. วิเคราะห์ปริมาณงานตามอัตรากำลัง ๒. คำนวณภาระค่าใช้จ่ายของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละปี ๓. จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี	การมี การปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจ
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งการโอนย้าย	รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย	การบรรจุและแต่งตั้ง ถ้าเป็นการสรรหาตำแหน่งว่างโดยการรับโอนหรือโอนย้ายให้เป็นอำนาจของ ก.อบต.จังหวัดมีอำนาจในการพิจารณาแทนผู้บริหารท้องถิ่น
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา	๑. พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำคำสั่งการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ๔. จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามประกาศหลักเกณฑ์	ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจในแบบประเมินอย่างถ่องแท้
๔. การพัฒนาบุคลากร การจัดส่งพนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมการฝึกอบรมในสายงานต่างๆ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมาพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรม	มีการจัดส่งบุคลากรในสังกัดที่ยังไม่ได้เข้าการฝึกอบรมในตำแหน่งสายงานได้เข้ารับการฝึกอบรม	บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง
๕. การส่งเสริมจริยธรรมรักษาวินัย	ชักจูงชี้แจง แนะนำ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับผิดชอบ และข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติ	ผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปี ๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามคำแนะนำ	ควรส่งเสริมบุคลากรให้ยึดหมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพ และภารกิจอำนาจของตนเอง

## ปัญหา อุปสรรค

๑. มีงบประมาณจำนวนน้อยทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กร
๒. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมบางส่วนไม่มีการทำรายงาน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีทำการ ข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่างๆ

## ข้อเสนอแนะ

๑. หากมีงบประมาณเพียงพอควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อให้รองรับภารกิจงานที่จะเกิดขึ้น
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามามีปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
๓. ควรส่งเสริมบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคน ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภารกิจการปฏิบัติงาน เช่นงานบริการประชาชน งานหลัก
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกใหม่คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัยยาศัยที่ไม่เลือกปฏิบัติ