**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเด็นนโยบาย/ผลงานการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
| **1. การวางแผนกำลังคน**แผนอัตรากำลัง 3 ปี | **วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน 3 ปี**1. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน2. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล3. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่4. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร | **เชิงปริมาณ**มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน อากาศและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้ | จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) และการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.2564 – 2566) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/****ข้อเสนอแนะ** |
| **1. การวางแผนกำลังคน**แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ต่อ) | 5. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ6. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด |  |  |  |

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา**

 ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 20

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข**

 ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/****ข้อเสนอแนะ** |
| 2.การประเมินผลการปฏิบัติงาน2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 | การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 701. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนดอย่างน้อย 3 สมรรถนะให้ประเมินผลกาปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค. ของปีถัดไป)ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ | **เชิงปริมาณ**1.พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่นร้อยละ 90**เชิงคุณภาพ**2.พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**3.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ 80 | 1.จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นร้อยละ 94.742.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 803.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นการพัฒนาขึ้น ร้อยละ 80 | การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพและปริมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหในการปฏิบัติงานความมีจริยธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย |

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำการรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข**

 ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบครอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 การทุจริตคอร์รัปชั่นเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆหากปล่อยอาจก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข**

 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต.หนองหว้า เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/****ข้อเสนอแนะ** |
| 4. การสรรหาคนเก่ง4.1โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี 2565 | 1.เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้2.เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก3.เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน4.เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงาน5.เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น6.สร้างความสามัคคีในองค์กร7.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน8.เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | เชิงปริมาณ1.พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80เชิงคุณภาพ2.ผู้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกร้อยละ 80เชิงประโยชน์3.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการกระตือรือร้นพัฒนาตนเอง ร้อยละ 80 | 1.ทำโครงการต่างๆเพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ 852.คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ 80 ผู้รับคัดเลือกรับเชิดชูเกียรติ3.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ 80 | ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า |

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมามีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข**

 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบัลดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อๆไปที่เข้ามาทำงาน

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/****ข้อเสนอแนะ** |
| 5. การพัฒนาบุคลากร5.1 กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในการทำงาน | 1.เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน | เชิงปริมาณบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ 90เชิงคุณภาพบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90เชิงประโยชน์หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาบงานร้อยละ 90 | 1.บุคลากรได้รับความรู้จากการเข้ารับการอบรมสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน2.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน3.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ | 1.บุคลากรมีทักษะในการทำงานดีขึ้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ2.แจ้งเวียนหนังสือ และประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าอบรม |

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 1. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งทำไห้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร

 2. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบ

 3. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

 4. ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการอบรม แล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรม หรือมีการติดภารกิจไปอบรมไม่ได้

 5. ยังไม่มีเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาเท่าที่ควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข**

 1. ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด

 2. ต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการกำหนดตารางการจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซับซ้อนกัน

 3. หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

 4. ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/****แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/****ข้อเสนอแนะ** |
| 6.การพัฒนาคุณภาพชีวิต6.1 กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ประจำปี 2565 | 1.เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี2.เพื่อให้มีโอกาสค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา3.เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | เชิงปริมาณผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพ ร้อยละ 90เชิงคุณภาพมีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและมีหมอที่เชียวชาญทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความมั่นใจในการตรวจสุขภาพ ร้อยละ 90เชิงประโยชน์พนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การลาน้อยลง ร้อยละ 80 | ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 98.00ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจในการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ 98.00การลาของพนักงานน้อยลงร้อยละ 80 | ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงาน |

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้วเพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามการเวลา

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข**

 ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลออาการเจ็บป่วย และรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่