

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ ผลงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูลากร	เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรบริหารส่วนตำบลการบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถวางแผนการ พัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเพื่อให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารส่วน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรี
สำราญได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะให้ประเมินผลกาปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑.พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒.พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้นร้อยละ ๘๐	๑.จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๓.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด เพิ่มขึ้นการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพและปริมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงานความมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำการรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบรอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆหากปล่อย
อาจก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต.หนองหว่า เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงาน
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การสรรหาคนเก่ง ๔.๑โครงการคัดเลือก พนักงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้ ๒.เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ปฏิบัติงานเป็น แบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก ๓.เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธา และยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ๔.เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงาน ๕.เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความ กระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น ๖.สร้างความสามัคคีในองค์กร ๗.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๘.เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ ๑.พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่ม มากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ ๒.ผู้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓.เป็นการกระตุ้นให้พนักงาน เกิดการกระตือรือร้นพัฒนา ตนเอง ร้อยละ ๘๐	๑.ทำโครงการต่างๆเพื่อ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากร มีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึง พอใจ ร้อยละ ๘๕ ๒.คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือก เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับคัดเลือกรับเชิดชูเกียรติ ๓.พนักงานมีการกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง จากการที่ผู้บังคับบัญชา ประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานประพฤติ ปฏิบัติ มีจิตสำนึกดี กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน อย่างตั้งใจเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหัว

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับการ
ประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากการ
ปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมามีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงาน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริม บุคลากรเข้าอบรมในการ ทำงาน	๑.เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามหลักสูตรต่างๆเป็นการ พัฒนาทักษะในการทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะใน การทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสาขางาน ร้อยละ ๙๐	๑.บุคลากรได้รับความรู้จากการ เข้ารับการอบรมสามารถนำมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจ อำนาจหน้าที่	๑.บุคลากรมีทักษะในการทำงานดี ขึ้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.แจ้งเวียนหนังสือ และ ประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดอบรม ในงานต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้าอบรม

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบ
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๔. ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการอบรม แล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรม หรือมีการติดภารกิจไปอบรมไม่ได้
๕. ยังไม่มีเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาเท่าที่ควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข

๑. ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
๒. ต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการกำหนดตารางการจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
๓. หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
๔. ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพ ประจำปีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองหว้า ประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒.เพื่อให้มีโอกาสด้านหาปัจจัย เสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆเพื่อให้ สามารถรักษาได้ทันเวลา ๓.เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและ พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดี พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับ การตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบ มาตรฐานและมีหมอที่เชี่ยวชาญ ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมี ความมั่นใจในการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การลาของพนักงานน้อยลง การลาน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับ การตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจ ในการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ควรมีการตรวจสุขภาพอย่าง ต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการ ป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ ดีให้กับผู้บริหารและพนักงาน

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้วเพราะ
ร่างกายมีการเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลออาการเจ็บป่วย และรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่