



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวแดง  
อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</b></p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดงให้เหมาะสม</p> <p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>- ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>- มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจน เป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</b></p> <p>- การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>- มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็น สิ่ง ที่ องค์กร ให้ ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>- การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณ ลั ก ษ ณะ ที่ มี ความเหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>- มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิกำหนด</p> <p>- สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต. จ. อย่างชัดเจน</p> <p>- มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>- มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และความยุติธรรม</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> <li>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ</li> <li>- พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๔. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>- เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> <li>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส</li> <li>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</li> </ul>
<p><b>๕. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง</li> <li>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพอขององค์กร</li> <li>- การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ</li> </ul>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน</p>	<p>- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>- สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>- สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด</p>	<p>- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ</p> <p>- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๗. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</li> <li>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินการไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</li> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</li> <li>- การสรรหาตำแหน่งในสายงานปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การรับโอน (ย้าย)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</li> <li>- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่</li> </ul>
<p><b>๘. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน</li> <li>- เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ</li> <li>- เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือกประเมินและพัฒนา</li> <li>- โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ</li> <li>- การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนา</li> <li>- รายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงาน และสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร</li> <li>- ก่อให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะ และสมรรถนะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็น</li> <li>- มีระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานให้ได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น</li> </ul>



## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง สิ่งที่ดีเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำบัวแดง ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
- พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีความรู้ในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดหาเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย
- ควรมีการจัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี