



แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p><b>1. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</b></p> <p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปี พ.ศ. 2564- 2566)</p> <p>- การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>1. เพื่อให้ อบต. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>2. เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>3.เพื่อให้อบต. มีกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>4.เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการดำเนินการดังนี้</p> <p>1.มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>2.มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และมีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>3. มีการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร</p> <p>4. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย</p> <p>5. มีการกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ</p> <p>6.มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>1.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปี พ.ศ. 2564 – 2566) และมีการปรับปรุง ทบทวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้นเท่าใดนักเนื่องจากมีข้อจำกัดที่ต้องบริหารงบประมาณด้านบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ตามที่กฎหมายกำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p><b>2. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>-จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้</p>	<p>1.เพื่อใช้ในการบริหารผลงานให้เป็นรูปธรรม</p> <p>2. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>2. เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลในเรื่องการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การโอนย้าย และการให้เงินรางวัลประจำปี</p>	<p>1. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จัดทำแบบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ปีละ 2 ครั้ง</p> <p>2. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>3. อบต.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ( 1 ต.ค.2564- 31 มี.ค.2565) ครั้งที่ 2 ( 1 เม.ย. 2565- 30 ก.ย. 2565)</p> <p>2.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ</p>	<p>- ทำให้ อบต. มีระบบการบริหารผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า</p> <p>- ไม่มีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p><b>3. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>1. เพื่อให้ อบต. มีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตร</p> <p>3. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม</p> <p>4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะ</p>	<p>การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการดังนี้</p> <p>1. มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา</p> <p>2. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร</p> <p>3. มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร</p>	<p>1.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565</p> <p>2. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผน</p> <p>3. บุคลากรผู้เข้ารับการอบรม รายงานผลการฝึกอบรม</p> <p>4. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรม</p> <p>5. มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม</p>	<p>- ในรอบปีที่ผ่านมามีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในกรณีมีการจัดฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการทบทวนและ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p><b>4. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรมตามสายอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในสังกัด</li> <li>- เพื่อรักษา คนเก่ง คนดี และมีความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้บุคลากรทราบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ</li> <li>- ให้คำปรึกษา</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ในหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งสามารถเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามสายอาชีพได้</li> </ul>
<p><b>5. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส</li> <li>-สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม จิตอาสา ต่างๆ</li> <li>- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ</li> <li>- ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าขาว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2. เพื่อให้ผู้บุคลากรมีความรักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</li> <li>3. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนสร้างจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากร อบต.หนองหญ้าขาว ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักรักษา วินัยในการปฏิบัติราชการ</li> <li>2. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</li> <li>3. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ดำเนินการโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส ประจำปี 2564</li> <li>-สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม จิตอาสา ต่างๆปี 2564</li> <li>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ</li> <li>-ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และถือปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัยของข้าราชการ มากขึ้น มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตอาสา ทำงานแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมี</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p><b>6. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรม 5 ส.</li> <li>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</li> <li>- การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน</li> <li>- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น จัดงานเลี้ยงรับประทานอาหารร่วมกัน</li> <li>- การออกกำลังกาย ร่วมการประเพณีในท้องถิ่น</li> <li>- การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในหน่วยงาน</li> <li>- เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน</li> <li>- เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>2. มีการกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน</li> <li>3. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม</li> <li>4. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรใน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรม 5 ส.</li> <li>- พนักงานร่วมจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</li> <li>- พนักงานร่วมกันจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่</li> <li>- พนักงานร่วมงานประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- พนักงานรับประทานอาหารร่วมกัน</li> <li>- พนักงานร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>- ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนตั้งใจทำงาน พุ่มเทและเสียสละ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น</li> </ul>

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-การบริหารงานด้านอัตรากำลัง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมในองค์กร ไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงเพียงกองหรือหน่วยงาน หรือเพียงคนเดียวคนนั้นเท่านั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนโยบายขององค์กร

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ผู้บริหารจะต้องรับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม มีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เล็งเห็นความสำคัญ จะส่งผลให้สามารถดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี รวมทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- ควรมีการสอบถามความต้องการของพนักงานโดยตรง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด
- การพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาการทำงาน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานควรส่งเสริมด้วยการเสริมศักยภาพ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาองค์กร และการดำเนินงานด้านอื่น ๆ และให้สามารถเป็นทีมในการขับเคลื่อนทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้