



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนอัตรากำลัง	<p>-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>-เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงให้เหมาะสม</p> <p>-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>-เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กระบวนงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง</p> <p>-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.อบต.จ.นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>-มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>
๒.การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>-เพื่อให้การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>-เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การสรรหาดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>-ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>-การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>-การสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>-การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ</p>	<p>-การแต่งตั้งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ตามคำสั่งที่ ๔๓๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีจ้างใหม่) ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ (ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ), คนงานทั่วไป และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ))</p>	<p>-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม</p> <p>-ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>- เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง ฯลฯ</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต. คลองม่วง</p> <p>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา</p> <p>- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)</p>	<p>- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>
๔. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	<p>- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.คลองม่วง</p>	<p>- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.คลองม่วง</p> <p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>- การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาวิชาชีพอขององค์กร</p> <p>- การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.การพัฒนาบุคลากร	<p>-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง</p> <p>-เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>-มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>-มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>-มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อบต.</p> <p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานตามสมรรถนะ</p> <p>-พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.คลองม่วง</p>	<p>-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>
๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>-เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมปลอดภัย และมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>-สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>-มีการจัดกิจกรรม ๕ และ Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>-สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สหิศจาคารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายกำหนด</p>	<p>-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ</p> <p>-มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์ปชั่นเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละสำนัก/กองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน เป็นการป้องกันข้อผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์ปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ