



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงโดยจัดทำแผนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานรวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงในปัจจุบัน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

บทที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

บทที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

บทที่ ๑

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

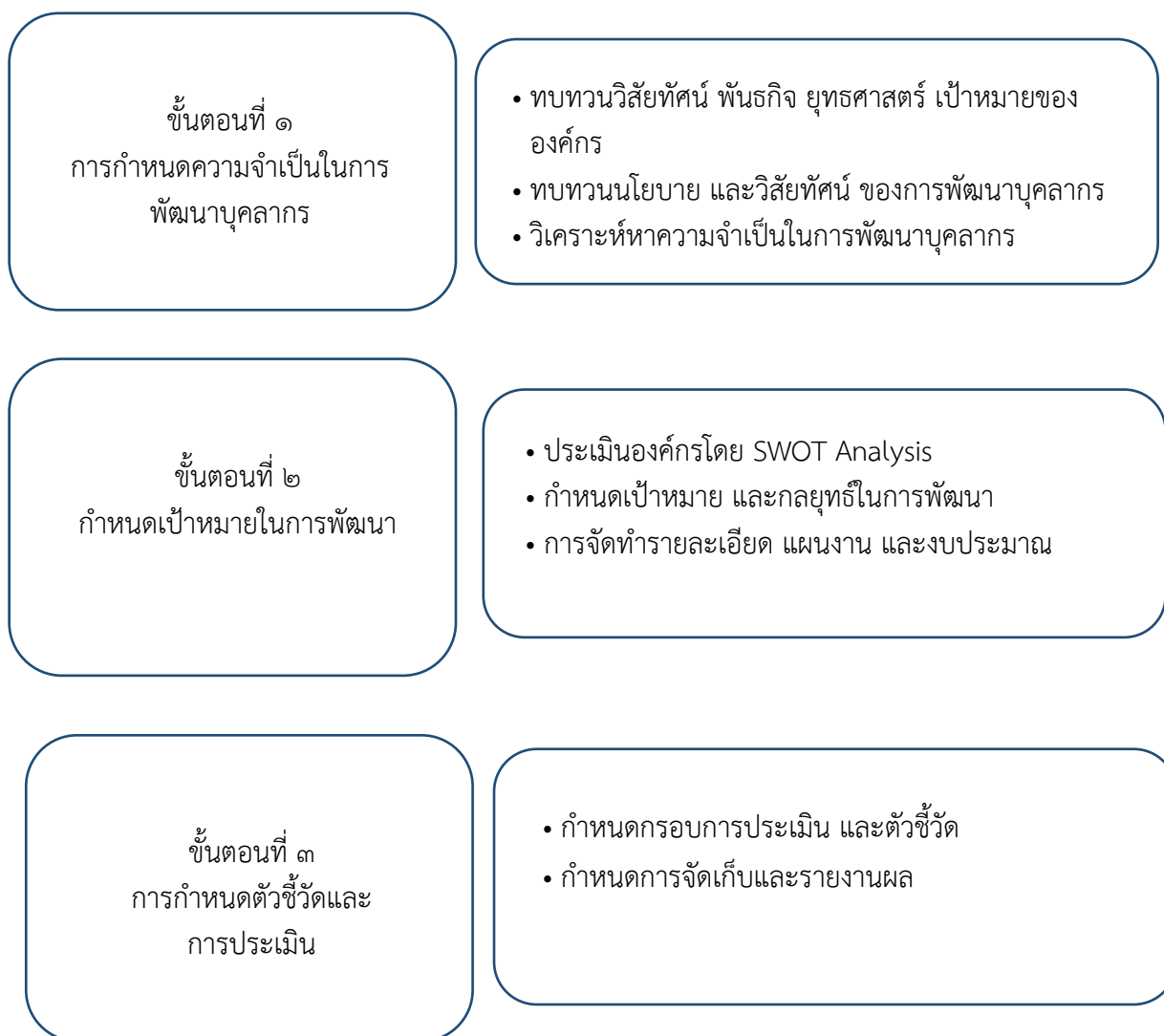
- ๑) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
- ๒) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกประเภท
- ๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ ศักยภาพและขีดความสามารถ

๓. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ไว้ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓. การยกระดับคุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงจึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนฯ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
- ๓) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- ๕) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม
- ๖) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- ๗) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

๔. ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร



บทที่ ๒

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง มีบุคลากรมีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีเต็มใจให้บริการประชาชน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อการปฏิบัติงาน”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และแนวทางในการบริหารกำลังคน เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๒. ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวม

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๑.๑ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการปรับระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ
๑.๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากร ๒. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ทักษะ ในสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๑.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการปรับระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ
๑.๒ พัฒนสมรรถนะของบุคลากร	๑. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๒. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ทักษะ ในสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๒.๑ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๒. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒.๒ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักสามัคคี ในองค์กร	กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
๑. โครงการส่งเสริมการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตามสายงาน ๒. โครงการให้พรบ. ข้อมูลข่าวสาร ๓. โครงการจัดทำ คู่มือ การปฏิบัติงาน ของ บุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาทักษะ ตามสายงานอาชีพ	๑๖ ราย	๑๖ ราย	✓		๑. นายภูมิสิทธิ์ นนทตา ๒. นางดวงทิวา นิตุธร ๓. นายรินญา เหล่าหวายนอก ๔. นายทิวา นาคี ๕. นางอรทัย โพธิ์ไทร ๖. นางญาณิ ปัญญาลือ ๗. นางสาวเพ็ญพิชชา การาช ๘. นายอภิรุณ สีเยี่ยม ๙. นายพูลศักดิ์ บุญรักษ์ ๑๐. นายสมพร ถาวรสาลี ๑๑. นางสาวมะลิวัลย์ แก่นจันทร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ต่อ)						
๔. โครง การ อ บ ร ม คุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาทักษะ ตามสายงานอาชีพ	๑๖ ราย	๑๖ ราย	✓		๑๒. นางสาวขวัญหทัย หวังผล ๑๓. นายปฐมพงษ์ จันทร์อ้วน ๑๔. นายณัทร ตาไล ๑๕. นางสาวลำดวน วรคำ ๑๖. นางสาวนิสา สุวรรณชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร						
๑. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท ๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณ เชื้อเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่น ๓. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place ๔. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร ๕. เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน และภายนอก	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	✓		แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของหนองม่วง	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๔	✓		

บทที่ ๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
๒. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
๒. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป