

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง  
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รอบรู้ ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองรวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง จึงต้องปรับเปลี่ยน บทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดย มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองกำหนด ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง จึงจำเป็นต้องมีการดำเนิน การในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่ บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลได้ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	ปัญหา/อุปสรรค
๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของอบต.	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่งตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. มีการประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่าง ๆ ๒. ประสานงานกับกอง/ส่วน ที่เกี่ยวข้องรับทราบผลการดำเนินการ	บุคลากรในหน่วยงานยังมีไม่เพียงพอต่องานในองค์กร
	สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ครบตามแผนอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง	๒. การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	ดำเนินการร้องขอให้ กสด. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. มีการประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่าง ๆ ๒. ประสานงานกับกอง/ส่วน ที่เกี่ยวข้องรับทราบผลการดำเนินการ	ไม่มีข้าราชการที่จะขอโอนย้ายมาในหน่วยงาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	ปัญหา/อุปสรรค
	การส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากรในองค์กร	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม	๓. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- จัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการฝึกอบรมในแต่ละตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	มีการรายงานผลการฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ผู้บริหารทราบ	งบประมาณในการฝึกอบรมยังมีไม่เพียงพอต่อบุคลากร เพราะในการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งมีงบประมาณสูง
	ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด. - แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม - แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	มีการปรับปรุงจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. มีการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ	ไม่มี
๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	มีการลงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องและครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ๒. มีการประเมินผลความถูกต้องของระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ไม่มี
	จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากร	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารฯ	มีการจัดอบรม/ประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ	ไม่มี

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	ปัญหา/อุปสรรค
				บุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูล ข่าวสาร การส่งข้อความ เพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การแจ้งข่าวสารทางเว็บไซต์ โลกออนไลน์ ฯลฯ			
	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	แจ้งประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกรโอนย้ายและดำเนินการขอ กสธ. บุคลากรในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	มีการตอบรับในการการขอโอนย้าย	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างแล้ว ไม่มีบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากรในองค์กร	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม IT แก่บุคลากรในองค์กร	งานบริหารบุคลากร สำนักปลัด	มีการประเมินผลการฝึกอบรมทักษะด้าน IT บุคลากรที่ได้ฝึกอบรม	งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดการฝึกอบรม
	มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรในองค์กร	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานบริหารบุคลากร สำนักปลัด	๑. มีการติดตามประเมินผลการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๒. มีการประชุมสรุปการทำงานในองค์กร	- อุปกรณ์วัสดุในการทำงานยังไม่เพียงพอ - สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานยังไม่ครบถ้วน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	ปัญหา/อุปสรรค
	การพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานให้ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์	จัดอบรมศึกษาดูงานให้กับบุคลากรและผู้นำในชุมชน	สำนักปลัด	๑. ประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. ประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ	จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมมีน้อยไป
	การพัฒนาเรียนรู้ในระบบ E-learning แก่บุคลากรในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เรียนรู้ระบบ E-learning	สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. ประเมินผลการเรียนรู้ในระบบ E-learning ๒. ประชุมสรุปการประเมินผลฯ	บุคลากรในหน่วยงานยังไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อระบบ E-learning
๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากร	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งอบต.หนองเมือง ที่ ๓๑๒/๒๕๖๑ สำนักปลัด คำสั่งอบต.หนองเมือง ที่ ๓๑๓/๒๕๖๑ กองคลัง คำสั่งอบต.หนองเมือง ที่ ๓๑๔/๒๕๖๑ กองช่าง คำสั่งอบต.หนองเมือง ที่ ๓๑๕/๒๕๖๑ กองการศึกษาและวัฒนธรรม ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. แจ้งให้ทุกส่วน/กองทราบถึงหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร	บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรตามแผนอัตรากำลังยังไม่ครบ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	ปัญหา/อุปสรรค
	มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	มีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	- สรุปผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่มี
๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร	จัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร	มีแบบสอบถามความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-มีการประชุมสรุปแบบสอบถามความต้องการของบุคลากร - มีการติดตามประเมินแผนสวัสดิการของบุคลากร	ไม่มี
	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	จัดอบรมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผลโครงการฯ	ไม่มี
	ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับความสำเร็จการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ - ๒ /๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ประชุมสรุป	ไม่มี

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	ปัญหา/อุปสรรค
	ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการรักษา</li> <li>- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี</li> <li>- มีการจัดอุปกรณ์ชั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน</li> <li>- อย่งครบถ้วน</li> <li>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</li> <li>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</li> </ul>	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	- การประเมินผลโครงการฯ	โต๊ะ เก้าอี้ ในสำนักงานมีการชำรุด และยังไม่สามารถตั้งงบประมาณในการจัดซื้อได้ต้องรอปีงบประมาณหน้า