

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด อำเภอกอง จังหวัดนครราชสีมา**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน            ๒. เพื่อให้มีกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการ จัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด            ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่            ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด            ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงาน</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖            ๒. ขอความเห็นชอบ ก.อบต. จ. นครราชสีมา            ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)</p>	<p>๑. ควรดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)            ๒. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบันและเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุง/เพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>

	<p>จ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มี การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การ บริหารบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมาย กำหนด</p>			
--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาดและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา ข้าราชการและพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>	<p>ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>๒. ตำแหน่ง วิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา</li> <li>๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา</li> <li>๕. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา</li> </ol> <p>ยังไม่มีผู้ขอโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งว่าง</p> <p>รายงานตำแหน่งว่าง โดยให้ ก.อบต. สรรหา จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)</li> <li>๒. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงาน การเกษตร ระดับต้น)</li> </ol> <p>ปัจจุบันยังไม่มีผู้เข้ามารับตำแหน่งดังกล่าว</p>	<p>หน่วยงานควรวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๒. พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>ควรจัดทำแบบประเมินให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้มีความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. เพื่อให้พนักงานองค์การตำบลคุณภาพมีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณภาพ</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. จัดทำโครงการเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณภาพ</p>	<p>ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับความรู้จากการเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่าง ๆ</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มี เนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้นั้น หรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการ บริหารงานบุคคลได้ ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการ ผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าหมายต่อไป</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๙ หลักสูตร จำนวน ๑๓ ราย</p>	<p>๑. หน่วยงานประชาสัมพันธ์ แผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการได้รับทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. บุคลากรมีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. แจ้งเวียนประชาสัมพันธ์เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าอบรม</p>
๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>การจัดสถานที่ทำงาน การแบ่งสัดส่วนชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมที่ดี ในสถานที่ทำงาน</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>๒. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>๓. สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพแสงเสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สูบบุหรี่ชัดเจน</p>	<p>ห้องน้ำสำหรับบริการประชาชนมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับการใช้ บริการ เห็นควรพิจารณาก่อสร้างห้องน้ำเพื่อให้เพียงพอต่อการทำงานของพนักงานและผู้ใช้บริการ</p>

## ปัญหา/อุปสรรค

๑. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID-๑๙) ทำให้การบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เกิดความไม่คล่องตัว บางกิจกรรม/โครงการ ไม่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาหรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
๒. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูซอด ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร
๔. เครื่องมือไม่เพียงพอรองรับในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
๕. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและมีความหลากหลาย
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดหาเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๓. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกคนได้รับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อน