



**“เมืองน้ำอ้อย ร่มรณปลอดภัย
เศรษฐกิจพอเพียง มีชื่อเสียงด้านการพัฒนา
สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น”**



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
Si Samran Subdistrict Administrative Organization



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

**องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี**



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ช่วงเวลาในการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
๑.ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่มี
๒.จัดให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่มี
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่มี
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					

๑. จัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ การประชุมเพื่อติดตามผล	สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่มี
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. จัดทำกระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่มี
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็น ระยะอย่างสม่ำเสมอ	บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต คุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค..๖๖-ก.ย.๖๗	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๐) มีพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ๐ อัตรา	จัดการพัฒนาเบื้องต้นสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ด้วยระบบสอนงาน/พี่เลี้ยง และจัดปฐมนิเทศในเบื้องต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	เนื่องจากไม่มีข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๒๗) มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายตามสายงาน	หลักสูตรละ ๓๔,๐๐๐ บาท รวม ๑ หลักสูตร ๓๔,๐๐๐ บาท	มกราคม ๒๕๖๗	เนื่องจากค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายอื่นของแต่ละหลักสูตรมีอัตราที่สูง หน่วยงานจึงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบ และพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) ข้าราชการ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐	ข้าราชการและพนักงานจ้างได้รับความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	มีข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านค่าลงทะเบียนและค่าเดินทางไปราชการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	เนื่องจากข้อกำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล ๒๕๔๒ จึงทำให้กำหนดอัตรากำลังไม่เพียงพอสำหรับภารกิจและปริมาณงาน
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์และเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การส่งเสริมการพัฒนาด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอื่น ๆ ที่จำเป็น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	งานธุรการได้จัดทำสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การส่งเสริมการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการลงทะเบียนและค่าเดินทางไปราชการ บุคลากร
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นที่จำเป็น
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนสำหรับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
	๒) กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงาน การสอนงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	หน่วยงานจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายการบริหารงาน การสอนงานเดือนละ ๑ ครั้ง	มีการจัดประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานฯ ทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ห้องประชุมได้รับเสียงแทรกจากภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมผ่านโครงการคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	โครงการมีกิจกรรมและเนื้อหาที่หลากหลายอาจจำกัดด้วยเวลาในการจัดทำโครงการ
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	การส่งเสริมการต่อต้านทุจริตผ่านโครงการคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	โครงการมีกิจกรรมและเนื้อหาที่หลากหลายอาจจำกัดด้วยเวลาในการจัดทำโครงการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีผ่านกิจกรรมกีฬา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ขาดอุปกรณ์กีฬา
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ได้ดำเนินการ	เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	๓๔,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๒๒๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	-	
รวม		๑๔	๒๕๔,๐๐๐	

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป/ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น
๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม