



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ด้าน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. โครงสร้างระบบงาน อัตรากำลัง	๑. กำหนดโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการกำหนด กรอบอัตรากำลังโครงสร้าง ครบทุกตำแหน่ง	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังโครงสร้าง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล ครอบคลุมทุก ตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณและภารกิจที่ เพิ่มขึ้น	
	๒. จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับของความสำเร็จในการ จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path) ๒. การเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ในสายงาน	๑. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งเวียนแผน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทราบ	
	๓. จัดทำรายละเอียด ของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๑. นโยบายกลยุทธ์ในด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้า ของการดำเนินการ เป็นประจำทุกเดือน ๒. การประเมินผลการดำเนินงานตาม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	
	๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนความระบบ ทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล ระดับของความสำเร็จในการ สนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล	๑. กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ ๒. ช่องทางในการรับฟังข้อ ร้องเรียนต่างๆในกรณีไม่ได้รับ ความเป็นธรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์	๑. มีการดำเนินการกิจกรรมสัมพันธ์ ออกกำลังกายประจำวันพุธ ๒. ดำเนินการจัดให้มีช่องทางการรับฟังความ คิดเห็นผ่านระบบ เว็บไซต์ , และช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ โดยมีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ รับข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการ ๓. มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ๔. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ดำเนินงาน ๕. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลศึกษาเรียนรู้ ระหว่างองค์กรในพื้นที่	

ด้าน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. โครงสร้างระบบงาน อัตรากำลัง (ต่อ)			๓. กิจกรรมสนับสนุนด้าน ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. มีการสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการ ในองค์กร	
	๕. พัฒนาคณะความรู้ โดยการอบรมหรือฝึกอบรม ของบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จของการอบรม	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพบุคลากร ๒. (อบรมประชุมสัมมนา) งบ ดำเนินงาน ค่าใช้สอยรายการ จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติ ราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายการหมวดอื่นๆ	๑. สำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความ ต้องการของบุคลากร ๒. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความ ต้องการของบุคลากร ๓. มีการจัดอบรม /ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ตามผลการวิเคราะห์ ๔. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มี เนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งตามสายงานครบทุก ตำแหน่ง	
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ การพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำ คุณธรรม	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำ	๑. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ทุกคน	
	๗. การส่งบุคลากรเข้า ฝึกอบรมพัฒนาคณะความรู้ โดยการอบรมหรือฝึกอบรม ของบุคลากรของ อบท.	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม	๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๐ คน ๒. จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕	

ด้าน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. โครงสร้างระบบงาน อัตรากำลัง (ต่อ)	๘. มีการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. แผนงานการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่	๑. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ ในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. - ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. - ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	

ด้าน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑.ระบบสารสนเทศที่เก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๑. มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน และสามารถเรียกดูแบบ real time ๒. มีการลงข้อมูลในฐานระบบบุคลากรท้องถิ่นอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	๑. ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงาน ๒. มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน และสามารถเรียกดูแบบ real time ๓. มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร	
	๓. ระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย	ค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. สำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	๑. จัดทำเว็บไซต์	๑. ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ ๒. ค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว	

ด้าน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (training needs Assessment) ๒. จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (training Roadmap)	๑. ดำเนินการตามแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง บุคลากร ๘๐% ได้รับการฝึกอบรม	
	๒. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	๑. ดำเนินโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. ดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์	
	๓. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต	๑. จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ๒. จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ๓. จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๔. จัดทำนโยบายกำกับดูแลองค์การ ที่ดี	
	๔. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช.	๑. มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	

ด้าน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๕. การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองทอง ๒. จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ	๑. บุคลากรของ อบต.เมืองทอง ได้เข้าร่วม โครงการทุกคน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ	
	๖. การส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงาน และดำรงชีวิต		๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงาน และดำรงชีวิต	๑. บุคลากรของ อบต.เมืองทอง ได้รับเข้า ร่วมการฝึกอบรมโครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงาน	
	๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร		๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลเมืองทอง	๑. บุคลากรของ อบต.เมืองทอง ได้เข้าร่วม โครงการทุกคน	

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑) การวางแผนกำลังคน

ด้านแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณจำกัดทำให้การพัฒนาอัตรากำลังคนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ/และแนวทางแก้ไข

๑. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อครบการบรรจุแต่งตั้ง ๒ ปี บุคลากรส่วนมาก ขอโอนย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนาหรือหาประสบการณ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ทำให้ขาด อัตรากำลังในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ/และแนวทางแก้ไข

๑. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. จัดให้มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน

๒.๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นรูปธรรม ปัจจัยการประเมินที่ถูกลำเอียง เช่น ทักษะ ความจงรักภักดี และบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถวัดได้ชัดเจน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องเพียงเล็กน้อยกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ/และแนวทางแก้ไข

๑. ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมให้มากขึ้นเพื่อลดผลกระทบที่เป็นการทำลายแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของพนักงาน

๓.ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ด้านการฝึกอบรมรายตำแหน่ง

๑.ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - ๑๙ ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการฝึกอบรม มีการเลื่อนกาฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/และแนวทางแก้ไข

๑. เข้ารับการฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่าน สื่อ Online , Social media

๒. เข้ารับการฝึกอบรมผ่านทาง Live สด