



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา  
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
นโยบายด้านอัตรากำลัง	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. ระบบงาน และ กรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบ ประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ, เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - จัดทำคู่มือสมรรถนะและนำสมรรถนะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ - จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
นโยบายการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มี ความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความ เป็นคนดี โดยกระบวนการคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและ สามารถเลือกสรรบุคลากรให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๑. การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งเป็น ตามแผนอัตรากำลังสามปีของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กระบวนการสรรหาและ คัดเลือกเป็นไปด้วยความ โปร่งใส และเป็นธรรม (จำนวน เรื่องการร้องเรียนเกี่ยวกับ กระบวนการสรรหา)	ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ - ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า เพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร - ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานคลัง ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและ แผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นัก บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
นโยบายการบริหาร ผลงาน	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็วถูกต้องและ มี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบ ปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไข อย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงานให้เป็นไปตาม แผนงาน และทิศทางที่วางไว้	๑. แผนกลยุทธ์ ๒. แผนการปฏิบัติงานประจำปี และ การ ตี ต่ อ ผล การ ดำเนินงาน ๓. แบบ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของ งานและสมรรถนะหลัก ๔. ประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบัวศาลา เรื่อง หลัก เกณฑ์ และ วิธ ี การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พ ้น ก ง า น ส ่วน ต ำ บ ล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ให้ บังคับบัญชาทุกระดับให้ชัดเจนตามอำนาจ หน้าที่ ๒. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ๓. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านหนองบัวศาลา เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบ การประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ๔. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จ้าง รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็น ระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ท างานที่ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมให้กับ บุคลากรในองค์กร	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนา ศักยภาพ ผู้ บริ ห า ร แล ะ เ พิ่ ม ชี ด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ ย น ความรู้ แล ะ ประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม ๓. จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงานให้กับ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง หลักสูตร "การสร้าง ทีมสัมพันธ์ เพื่อสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ" เมื่อ วันที่ ๒๖-๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
นโยบายสวัสดิการและ สร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากร	ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่สามารถดำเนินการได้ เป็นไปตามกฎหมายและบุคลากรได้รับประโยชน์การฝึกอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส และการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อเสนอแนะและผลการสำรวจมาปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีการพัฒนาต่อไป	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอาชีวอนามัยและสภาพความปลอดภัย ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์แก่องค์กร ๔. มีระบบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ ๕. ปรับปรุงระบบช่องทางการสื่อสารโดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น	๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างพนักงานจ้าง ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดีขึ้น ๓. จัดตั้งกลุ่มไลน์ของพนักงานในองค์กร ผู้บริหารเพื่อเป็นช่องทางการติดต่อ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
นโยบายด้านจริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมโดยการ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานจริยธรรม	๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมทั้งฝ่ายข้าราชการทางการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ ๒. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากรทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕	
นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลามีความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร การบริหารงานที่เน้นการสื่อสารในองค์กรแบบ ๒ ทาง รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ	๑. พนักงานมีความสุข และทุ่มเทในการทำงาน ๒. การพัฒนาตนเองของพนักงาน	๑. จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร ๒. จัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ความสำคัญกับการเข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย ขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
๒. มีบุคลากรโอน (ย้าย) ในระหว่างปีและไม่สามารถสรรหาหรือรับโอนได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในบางตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งเฉพาะ เช่น หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง วิศวกรโยธา เป็นต้น
๓. เนื่องจากยังอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้การฝึกอบรมของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพสามารถพัฒนาได้น้อยเนื่องจากไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ บางหน่วยงานหรือบางสถาบันมีการยกเลิกการฝึกอบรม

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานพัฒนาความรู้โดยการหาช่องทางการฝึกอบรมออนไลน์ หรือหาความรู้จากสื่อออนไลน์แทน
๒. กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม
๓. ในโอกาสรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีครั้งต่อไป การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสามปี ควรวิเคราะห์ภาระงานกับตำแหน่งในสอดคล้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภาวะคนล้นงาน
๔. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ โดยการกำชับกำกับและดูแลให้ผู้ปฏิบัติสามารถขับเคลื่อนให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างตรงวัตถุประสงค์



สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

เดือน	จำนวน (คน หรือ ครั้ง)			หมายเหตุ
	ด้านการฝึกอบรม/พัฒนา	ด้านการแต่งตั้ง/โอนย้าย	ด้านการปรับปรุงอัตรากำลัง	
ตุลาคม ๒๕๖๕	-	-	-	
พฤศจิกายน ๒๕๖๕	-	-	-	
ธันวาคม ๒๕๖๕	-	-	-	
มกราคม ๒๕๖๖	-	-	๑	
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๓	-	-	
มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	
เมษายน ๒๕๖๖	๕	๑	-	
พฤษภาคม ๒๕๖๖	-	-	-	
มิถุนายน ๒๕๖๖	๕	๑	-	
กรกฎาคม ๒๕๖๖	๕	๑	-	
สิงหาคม ๒๕๖๖	-	๒	-	
กันยายน ๒๕๖๖	-	๑	-	
รวม	๑๘	๖	๑	