



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง  
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง โดยจัดทำแผนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงในปัจจุบัน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดย แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

## สารบัญ

หน้า

**บทที่ ๑** ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

**บทที่ ๒** ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

**บทที่ ๓** ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

## บทที่ ๑

### ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

#### ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง มาเป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกันโดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

#### ๒. วัตถุประสงค์

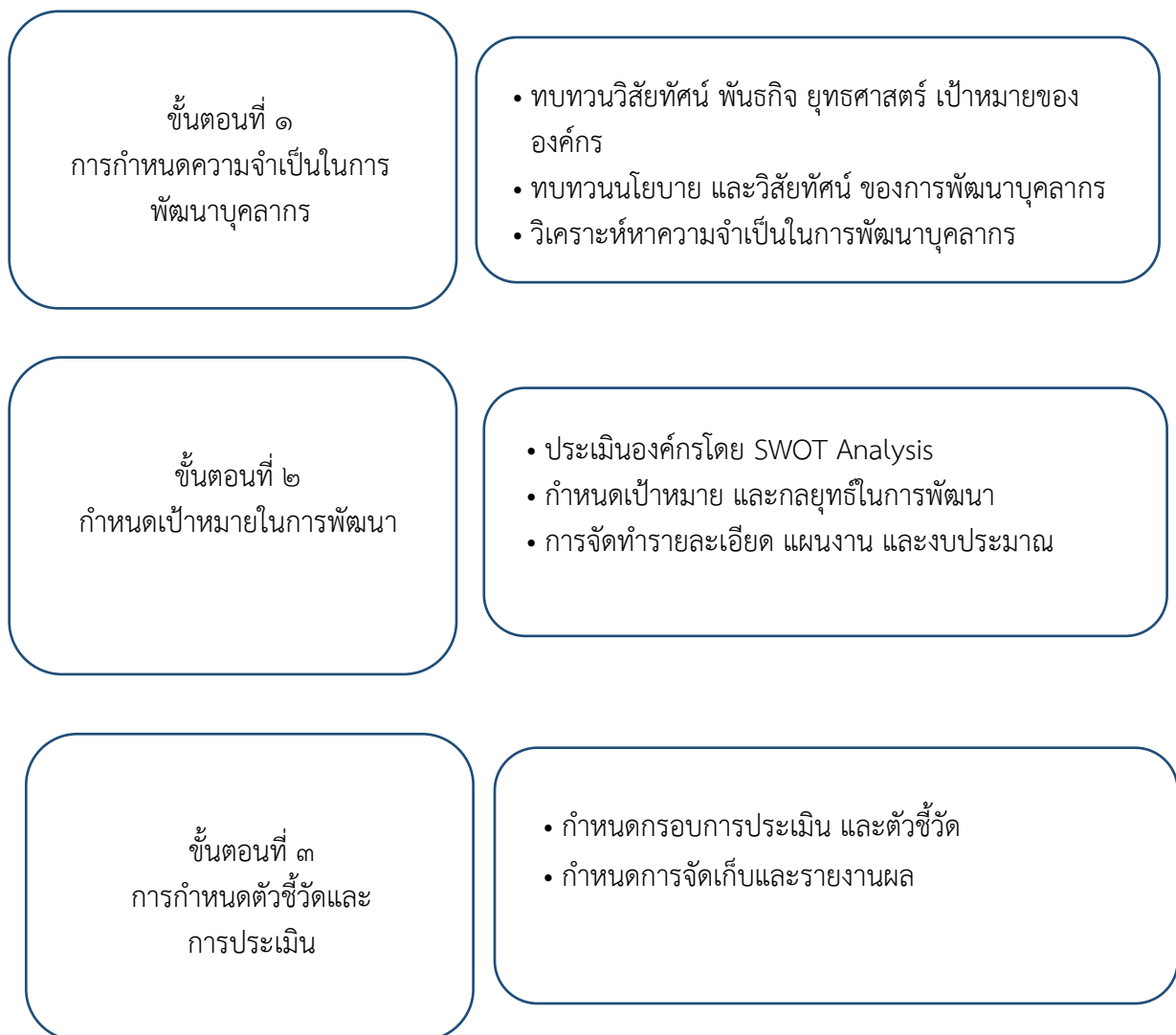
- ๑) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
- ๒) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทุกประเภท
- ๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ ศักยภาพและขีดความสามารถ

#### ๓. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ไว้ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๓. การยกระดับคุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงจึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนฯ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
- ๓) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- ๕) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม
- ๖) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- ๗) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

#### ๔. ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร



## บทที่ ๒

### ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง มีบุคลากรมีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีเต็มใจให้บริการประชาชน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อการปฏิบัติงาน”

#### พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- การประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
- การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

##### ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และแนวทางในการบริหารกำลังคน เพื่อให้การบริหารกำลังคนมี ประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวม

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๑.๑ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการปรับระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ
๑.๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากร ๒. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ทักษะ ในสายงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น**  
**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๑.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการปรับระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ
๑.๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๒. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร บริหารส่วนตำบลหนองม่วง (Knowledge management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ทักษะ ในสายงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**  
**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา/การดำเนินการ
๒.๑ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๒. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒.๒ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักสามัคคี ในองค์กร	กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร





แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น						
๑. โครงการส่งเสริมการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตามสายงาน	๑. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน	๑๗ ราย	๑๗ ราย	✓		๑. นายภูมิสิทธิ์ นนท์ตา ๒. นางดวงทิวา นิตุธร
๒. โครงการธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาทักษะ ตามสายงานอาชีพ	๓๕ ราย	๓๕ ราย	✓		๓. นายรินญา เหล่าหวายนอก ๔. นายทิวา นาดิ ๕. นางอรัญญา โพธิ์ไทร ๖. นางญาณี ปัญญาลือ
๓. โครงการจัดทำ คู่มือ การปฏิบัติงานของ บุคลากร		๑๗ ราย	๑๗ ราย	✓		๗. นางสาวเพ็ญพิชชา การาช ๘. นางวนิดา ต่อศรี ๙. นายอภิรุณ สีเยี่ยม ๑๐. นายพุลศักดิ์ บุญรักษ์ ๑๑. นายสมพร ถาวรสาลี ๑๒. นางสาวมะลิวัลย์ แก่นจันทร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุ เป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ต่อ)						
๔.โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพในสายงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาทักษะ ตามสายงานอาชีพ	๓๕ ราย	๓๕ ราย	✓		๑๓. นางสาวขวัญหทัย หวังผล ๑๔. นายปฐมพงษ์ จันทร์อ้วน ๑๕. นายณัทร ตาไล ๑๖. นางสาวลำตวน วรคำ ๑๗. นางสาวนิตา สุวรรณชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด		หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร						
๑. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท ๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณ เข้มแข็งชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ๓. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place ๔. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร ๕. เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายใน และภายนอก	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๐	✓		แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการของหนองม่วง	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๔	✓		

### บทที่ ๓

#### ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

##### ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
๒. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

##### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
๒. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป