



รายงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ปี 2565



2022

☎ 077-539-115

🌐 www.phatolocal.go.th

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้ โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณี ร่วมกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัด หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพะโต๊ะ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ นั้น

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ต่อไป การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปิงบประมาณ ๒๕๖๕ นี้ บังเกิดผลได้ด้วยความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และ ประชาชนอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ให้เป็น ชุมชน เข้มแข็งและเป็นเมืองน่าอยู่ต่อไป

๒. การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภายใต้วิสัยทัศน์ “บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการ ในหน้าที่ มีอหัยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของ เจ้าหน้าที่” เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๑ บทนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

บทที่ ๒ ผลการดำเนินงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะดำเนินการไปตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ๑/๒๕๖๔ โดยมีการกำหนดนโยบายทั้งหมด ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕				
ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้	- อัตรากำลังคนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มี - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ - การวางแผนจ่ายบำนาญสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่เกษียณอายุ - การวางแผนรับสมัครพนักงานจ้างทดแทนพนักงานจ้างที่เกษียณอายุในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. มีการวิเคราะห์วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๒. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ที่จ่ายจริงอยู่ที่ ร้อยละ ๓๐.๓๕ ๓. เปิดรับสมัครพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) เพื่อทดแทนพนักงานจ้างเดิมที่เกษียณอายุในปี ๒๕๖๕
๒	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	- ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง - การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องงานเสร็จทันกับเวลาที่กำหนด	๑. การขอใช้บัญชีสถ. ๑๐ ตำแหน่ง - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - วิศวกรโยธา - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานพัสดุ - นายช่างเขียนแบบ - นายช่างโยธา - นายช่างเครื่องกล - เจ้าพนักงานประปา

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)			๒.บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา - ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด ศพด.บ้านปากเลข - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓. รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป แทนที่พนักงานส่วนตำบลที่โอนไปยังอปท.อื่น ๑ อัตรา ๔. เปิดรับสมัครพนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และมีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตำแหน่งดังกล่าวครบทุกตำแหน่งได้ทันเวลา ดังนี้ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) - ยาม

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตัวบุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	ผลการการประเมินเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นธรรม	๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานกับผู้บังคับบัญชา ๒. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลโดยกำหนดตัวชี้วัดที่สมเหตุสมผลตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติจริง ๓. หัวหน้าส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลการปฏิบัติงานจริง มีความโปร่งใส และยุติธรรมโดยมีการแจ้งคะแนนผลการประเมินแก่ผู้ถูกประเมิน และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา
๔	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ มีการให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	- ร้อยละของการลงโทษทางวินัยทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนที่ดี รวดเร็ว ทันเวลา ๒. ในปีพ.ศ.๒๕๖๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยลงโทษทางวินัย ร้อยละ ๐ ๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้คะแนน ๙๖.๘๙ คะแนน (ระดับ AA)

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕	ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัด	- จำนวนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้มีการประกาศผลการปฏิบัติงานรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้ประชาชนรับทราบ โดยอาศัยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๑๑(๗) โดยในปีพ.ศ.๒๕๖๕ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ดังนี้ - การประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ คน - การประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ จำนวน ๑๖ คน
๖	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนารายชื่อ - การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม (Return on Investment in Training) - ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ ๓. จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) ๔. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พะโต๊ะ ๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖	ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)			๗. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะได้ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) โดยได้ดำเนินการดังนี้ - บุคลากรเข้ารับการปฐมนิเทศ ๓ ราย - บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ๒๕ ราย - การสอนงาน การให้คำปรึกษา สำหรับพนักงานใหม่ ๘ ราย
๗	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรทราบถึงความสามารถ คุณสมบัติที่เพื่อช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากรส่งผลให้สามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม	- ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ - การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. พนักงานส่วนตำบลมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปประกอบการพิจารณาการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ดังนี้ - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๒. มีการส่งเสริมพนักงานจ้างเข้าสอบเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ โดยมีพนักงานจ้างในสังกัดได้บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ ราย ดังนี้ - ครูผู้ดูแลเด็ก - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๗	ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (ต่อ)			๓. พนักงานส่วนตำบลมีคุณสมบัติเหมาะสมเสนอขอรับ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย ดังนี้ - หัวหน้าสำนักปลัดระดับต้น - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน - ครูศศ.๑ - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๘	ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้นและเป็นการรักษาคนดี คนเก่งไว้กับ องค์กร	- บรรยากาศในการทำงาน - ความปลอดภัยในการทำงาน - สวัสดิการที่เหมาะสม	องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะมีการเสริมสร้างความ มั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและ พึงพอใจให้บุคลากรขององค์กร โดยมีการจัดสถานที่ทำงาน ให้เหมาะสม มีความปลอดภัยและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น โทรศัพท์ น้ำดื่ม บ้านพักข้าราชการ สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ,ปัญหาอุปสรรค,ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ในภาพรวมการดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นไปด้วยความถูกต้องงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในสังกัดให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งตัวบุคลากรส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ถึง ดีเด่น (คะแนนประเมินช่วงร้อยละ ๘๐ -๑๐๐)

๒.ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๕) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
- ๖) เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคติดต่อโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีบุคลากรบางส่วนสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมแต่ต้องยกเลิกการฝึกอบรมหลักสูตรที่ลงทะเบียนไว้
- ๗) ในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานจ้างหลายตำแหน่งเนื่องจากการลาออกและเกษียณอายุ ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ

๓. ข้อเสนอแนะ

การวางนโยบายให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ในทุกสถานการณ์ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ยังคงเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรเสียโอกาสในการเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวเองกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะและบุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปพร้อม ๆ กับตัวบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ควรดำเนินการดังนี้

๑. **บุคลากร** : เน้นการพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านช่องทางอื่น เช่น การศึกษาหาความรู้จากภายนอกองค์กรการอย่างการเข้าร่วมอบรมออนไลน์ การใช้ระบบการสอนงาน/ให้คำปรึกษาจากผู้มีความรู้ หัวหน้างาน เป็นต้น

๒. **องค์กร** : สร้างระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร การทำคู่มือ/คำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร