



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

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 ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ นี้ บังเกิดผลได้ด้วยความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และ ประชาชนอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ให้เป็น ชุมชนเข้มแข็งและเป็นเมืองน่าอยู่ต่อไป

๒. การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอรรถยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่” เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๑ บทนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกากฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้ มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

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. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔					
ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้	- อัตรากำลังคนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มี - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ - การวางแผนจ่ายบำนาญสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่เกษียณอายุ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- มีการวิเคราะห์วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น - มีอัตรากำลังคนที่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มี - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ที่จ่ายจริงอยู่ที่ ร้อยละ ๒๐.๒๙	
๒	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	- ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง - การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง งานเสร็จทันกับเวลาที่กำหนด	- การขอใช้บัญชีสถ. - รับโอนผู้อำนวยการกองช่างมาดำรงตำแหน่งแทนพนักงานส่วนตำบลที่เกษียณอายุเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ - เปิดรับสมัครพนักงานจ้าง ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และมีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตำแหน่งดังกล่าวครบทุกตำแหน่งได้ทันเวลา	

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตัวบุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	ผลการการประเมินเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ ของทุกสายงาน ได้ยึดหลักเกณฑ์ และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๒๗-๓๓๘ โดยมีการแจ้งคะแนนผลการประเมินแก่ผู้ถูกประเมิน และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย	
๔	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ มีการให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	- จำนวนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น - ร้อยละของการลงโทษทางวินัยทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนที่ดี รวดเร็ว ทันเวลา	

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕	ด้านการสรรหาคน ดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ หน่วยงาน	เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นขวัญและ กำลังใจแก่บุคลากรในสังกัด	- จำนวนบุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น	องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้มีการ ประกาศผลการปฏิบัติงานรายชื่อพนักงานส่วน ตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้ ประชาชนรับทราบ โดยอาศัยประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๑๑(๗)	
๖	ด้านการพัฒนา บุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็น ระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธ กิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับ บุคลากรในองค์กร	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การ พัฒนา ตน เอง - การวิเคราะห์ความคุ้มค่า ในการฝึกอบรม (Return on Investment in Training) ผลการ ประเมิน การ ปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของ อบต. ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการ บริหารจัดการคนดีและคนเก่ง ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสาย อาชีพและตำแหน่งงานอย่าง ต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พะโต๊ะ ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใน การท างานอย่างต่อเนื่อง	- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลให้ บุคลากรจำนวนหนึ่งไม่สามารถ เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม ได้ ส่งผลให้ ร้อย ละจำนวนของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา คือ ๒๗.๐๓ ซึ่งอยู่ใน ระดับที่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา แต่เมื่อ เทียบกับความคุ้มค่าในการ ฝึกอบรมของผู้ที่สามารถเข้าร่วม การฝึกอบรม พบว่า ร้อยละความ คุ้มค่าของการฝึกอบรมอยู่ที่ ร้อยละ ๙๕.๖๐

ลำดับ	ประเด็นวัดผล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรทราบถึงความสามารถ คุณสมบัติที่เพื่อช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ส่งผลให้สามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กรบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถ เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม	-ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	-มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ -มีการส่งเสริมพนักงานจ้างเข้าสอบเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ -พนักงานส่วนตำบล ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย	
๘	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นการรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร	- บรรยากาศในการทำงาน - ความปลอดภัยในการทำงาน - สวัสดิการที่เหมาะสม	องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะะมีการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้บุคลากรขององค์กร โดยมีการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีความปลอดภัยและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น โทรศัพท์ น้ำดื่ม บ้านพัก ข้าราชการ สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น	

บทที่ ๓ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ,ปัญหาอุปสรรค,ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

ในภาพรวมการดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นไปด้วยความถูกต้อง งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในสังกัดให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วง ด้วยดี 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) ที่รุนแรงขึ้น และกระจายไปทุกพื้นที่ของประเทศไทย ส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรบางส่วนสมัครและ ลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมแต่ต้องยกเลิกการฝึกอบรมหลักสูตรที่ลงทะเบียนไว้ส่งผลให้การพัฒนา บุคลากรไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะ

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

๑. **บุคลากร** : เน้นการพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านช่องทางอื่น เช่น การศึกษาหาความรู้จากภายนอกองค์การอย่างการเข้าร่วมอบรมออนไลน์ การใช้ระบบการสอนงาน/ให้คำปรึกษา จากผู้มีความรู้หัวหน้างาน เป็นต้น

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