



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ไทร ๐-๗๓๔๖-๖๑๓๔  
ที่ ปน ๘๐๐๐๑/- วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอน/ปลัด อบต./หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์  
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร  
และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการ  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม  
จริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มี  
ประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงขอรายงานให้นายองค์การ  
บริหารส่วนตำบลดอนทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....*อนิษา*.....ผู้เสนอรายงาน

(นางสาวอนิษา ณะนิตย์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- เพื่อโปรดทราบ

- เพื่อโปรดทราบ

*อนิษา*

(นางพิมพ์วิไล สรสีสม)

หัวหน้าสำนักปลัด

*ณัฐพร*

(นางสาวณัฐพร อนุไธสง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

- ทราบ

*อัมไพ*

(นางอำไพ ศรีเพชรสัย)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน



รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล	แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (ขั้นตอน)	ผลการวิเคราะห์	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคม และประชากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความสำเร็จในการสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> <li>- ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากร แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด</li> <li>- ใช้อำนาจผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และนายช่างโยธาปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวางแผนอัตรากำลังตรงตามเป้าหมายขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</li> <li>- บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสม</li> <li>- เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทาง</li> <li>- เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายบริหารและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม</li> <li>- จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความสำเร็จในการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> <li>- ระดับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> <li>- ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมิน</li> <li>- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (career Path)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- การประชาสัมพันธ์องค์ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยทุกๆ ๓ เดือน</li> <li>- ประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (career Path) แก่ส่วนราชการ</li> <li>- คำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการเพื่อรับการสรรหาพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</li> </ul>

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล	แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (ขั้นตอน)	ผลการวิเคราะห์	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรม</li> <li>- เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของ แต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาอบรมสัมมนา แล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</li> <li>- การจัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเดินทางไปราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ จำนวน ๔๕ คน เข้าร่วม ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุล ระหว่างฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำ อันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม และสร้างความเป็นธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>- เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณ ของบุคลากรในระยะยาว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับการดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร และไม่มีโทษทางวินัย แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำข้อตกลงระหว่างพนักงานส่วนตำบล กับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยใช้ตัวชี้วัดการ ประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)</li> <li>- การประกาศประมวลจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรในองค์กรได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมิน LPA ผ่านมาตรฐานที่กำหนด โดยได้รับคะแนน ร้อยละ ๘๕.๓๒</li> <li>- ไม่มีข้าราชการได้รับโทษทางวินัย และไม่มีข้อท้วงติงจากหน่วยงานตรวจสอบ</li> <li>- ปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์</li> </ul>

ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล	แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (ขั้นตอน)	ผลการวิเคราะห์	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	การสร้างความรู้ความผูกพันและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</li> <li>- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>- เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาเสริมสร้างการจัดสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลตอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหลากหลายขององค์ความรู้จากช่องทางต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลตอน</li> <li>- โครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบันทึกข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบัน แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลต่างๆของบุคลากรในระบบ LHR ถูกต้องและครบถ้วน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ องค์กรบริหารส่วนตำบลตอน เป็นปัจจุบัน</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๗	การกำกับติดตาม และประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเป็นหลักประกันว่านโยบายและกลยุทธ์ ทั้ง ๖ ด้าน มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ ทั้ง ๖ ด้าน แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ ทั้ง ๖ ด้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล แก่คณะกรรมการฯ</li> </ul>

## ปัญหาและอุปสรรคกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ตัวผู้ปฏิบัติงาน เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ ภารกิจหลัก คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักบริหารเวลา และต้องเสียสละอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากเกิดการผิดพลาดอาจทำให้งานได้รับความเสียหายทั้งสองด้าน ฉะนั้นจึงต้องการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ

๒. งบประมาณ งานในสายปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยปัจจัยทางการเงินและงบประมาณสูง แต่การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีมีจำกัดทำให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความลำบาก ทำให้หลายครั้งงานไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากการขาดงบประมาณในการสนับสนุน

๓. การบริหารงาน การบริหารงานบางครั้งไม่เป็นตามระบบที่กำหนดไว้ ภาระงานส่วนใหญ่จะตก อยู่ที่หัวหน้างานชอบ เนื่องจากตำแหน่งบางตำแหน่งขาดหายไป จากการโอน(ย้าย) ของพนักงานส่วนตำบล งานกระจุกทำให้งานเกิดการ สะสมและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๔. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ในพื้นที่ตำบลตอน มีการแพร่ระบาดสูง เป็นอุปสรรคต่อการจัดโครงการหรือกิจกรรมทำให้ไม่สามารถจัดได้หรือต้องเลื่อนกำหนดการไปก่อน

๕. สถาบันส่งเสริมและพัฒนาศึกษาศึกษาบุคลากรต่างๆ ปิดการให้อบรมหรือเลื่อนกำหนดการหรืออบรมทางออนไลน์ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้อย่างเต็มที่

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลตอน ยังขาดทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การวางแผนกำหนดเป้าหมายมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงกัน และการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อไม่ให้มีการเกี่ยงกันทำงาน

๒. จัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงัก

๓. เผยแพร่ความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลฝึกปฏิบัติ เรื่อง "เทคนิคการปฏิบัติงาน สายปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ" เพื่อให้ทุกคนคิดเป็นและปฏิบัติงานให้เป็น

๔. ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องและยืดหยุ่นต่อการดำเนินการ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส

โคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙)

๕. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นโครงการที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความคุ้มค่า เห็นควรจัดต่อเนื่องทุกปี

๖. สำหรับตำแหน่งที่ยังขาด ให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๗. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ