



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๙๕๖๔๐ ๙๕๖๙ ต่อ ๓

ที่ ดง ๙๔๔๐๑/

วันที่

๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การบริหารและพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

### ๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

### ๓. ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมีการระงงานเพิ่มขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่อัตรากำลังคนไม่ได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload)

๓.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -๑๙) โดยการจัดอบรม การประชุมต่างๆ จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในครั้งมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

๓.๓ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓.๔ ยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

### ๔. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

๔.๑ ควรมีการทบทวน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๔.๒ จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

### ๕. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

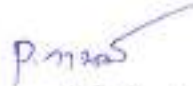
(นางจารุณี จันทร์อินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้า...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ





(นายปิยะกานต์ เกื้อจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ





(นายปิยะกานต์ เกื้อจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ





(นายสมัคร ตันกุลโรจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

---

๑. ผลการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**บทสรุป**

การปฏิบัติราชการตามบทบาทหน้าที่หลักของงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ของงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยภารกิจหลัก คือ งานบริหารงานบุคคล ในอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานสนับสนุนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่องกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลในระบบศูนย์สารสนเทศ วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร งานส่งเสริมจริยธรรม ป้องกันทุจริตในองค์กรให้ใสสะอาด ดำเนินงานด้วยความเรียบร้อยตามแผนปฏิบัติราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่มีประเด็นข้อร้องเรียนด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล

**สรุปปัญหาและประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ**

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ส่งผลให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การให้บริการประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับพื้นที่ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานในปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระที่งานมากขึ้น แต่กำลังคนน้อยลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการ เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Over load)

๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยไทยถูกคาดการณ์ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) หรือสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นแตะ ๑๔% ของประชากรทั้งหมดในปี ๒๕๖๕ เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จำนวนประชากรไทยจะเริ่มลดลงในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าแล้ว ไทยน่าจะขยับขึ้นเป็นสังคมสูงอายุแบบสุดยอด (Hyper Aged Society) หรือมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเข้าหา ๒๐% โดยใช้เวลาเพียง ๔ ปี หลังการเป็นสังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนกำลังคนวัยแรงงาน อันเป็นผลทำให้เกิดความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุข้าราชการ โดยควรมีการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ เลือกใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมและหลากหลาย

๓. คนรุ่นใหม่ยุคสังคมดิจิทัลมีทัศนคติ ค่านิยม สไตล์การใช้ชีวิตและมุมมองต่อการทำงานแตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อองค์กรจะมีน้อย และมีช่องทางที่จะแสวงหาทางเลือกในอาชีพอื่นที่สร้างความพึงพอใจได้ดีกว่าอย่างหลากหลาย จึงง่ายต่อการสูญเสียบุคลากรรุ่นใหม่ๆ ไปสู่อีกองค์กรอื่น หากส่วนราชการมีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยไม่ดีพอ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีความครบถ้วน และเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสำรวจความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และความสุขในการทำงานภายใต้องค์กรหรือสำรวจข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่มากขึ้น การวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา

การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ในด้านต่างๆ จะเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบการประชุม การปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันและประโยชน์สุดท้าย คือ เพื่ออำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน

##### การกระตุ้นให้บุคลากรแรงจูงใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีแรงกระตุ้นทางบวก และเห็นตัวอย่างผู้ที่ทำความดี ตั้งใจทำงานจนเกิดผลดีแก่องค์กรได้รางวัลยกย่องก็จะเป็นต้นแบบที่ดีแก่ข้าราชการ/พนักงานในสังกัด

#### การวางแผนกำลังคนและการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีสาระสำคัญ ทั้งด้านการอบรมพัฒนาเพื่อเป็นคนเก่ง คนดี มีจริยธรรม การส่งเสริมให้มีความสามารถด้านนวัตกรรม

มีการวางแผนกำลังคน โดยหากไม่เพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อาจใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาปฏิบัติงานเพิ่มเติมในหน่วยงาน โดยวางแผนในการกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติและจำนวนให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

# โครงการ/กิจกรรม



ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ  
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคน</p> <p>- แผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>- จัดทำแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราทั้งสิ้นที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราทั้งสิ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p>
<p>๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การประชาสัมพันธ์รับ โอนพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่ง ตวรองสอนภายใน ปก./ขง. จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>- ดำเนินการขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่ง วิศวกร ปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา</p>	<p>ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี</p> <p>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. นางสาว เกศสิณี รั้งงาม ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒. นางจตุณี จันทร์อินทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p>

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</li> <li>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัด, ระหว่างวันที่ ๒๙-๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา</li> <li>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เชิงปฏิบัติการเตรียมพร้อม อบท. เป็นหน่วยงานรับรองปริมาณตรง (เงินอุดหนุนทั่วไป/เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)กับทงส่างกงงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๓๐-๓๒ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรม ธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา</li> <li>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ๓.โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>๒.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การเตรียมความพร้อมบุคลากรของหน่วยงาน ภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ และการเตรียมพร้อมปีต่อไปผู้ซึ่งต้น ในระบบ E-LLAS ประจำปี ๒๕๖๕</li> <li>๓.โครงการอบรมหลักสูตรแนวทางการปฏิบัติตามกระทรวงมหาดไทยการรับจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การรับจัดจ้าง, จัดกิจกรรมสาธารณะค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการประชุมของหน่วยงานของรัฐ ระหว่างวันที่ ๒๙-๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา</li> <li>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๕"</li> </ul>	<p>ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ด้านสายงานตำแหน่ง</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบ ขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติ สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกษัตริย์</p> <p>นางสาวรุจิรา เกียรติพิมลค นายกฤษฎานันท์ ฐุณันท์เจติ</p> <p>นายปิยะกานต์ เกื้อจันทร์</p> <p>นางสาวสุภาวณัฐ สวัสดิ์</p> <p>นางสาวธิตินา นาคควาวรี นางสาวจิรฉัตร ฐุณันท์</p>

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. พัฒนาการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สอ)</p>	<p>รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การขับเคลื่อนการดำเนินงานศูนย์ควบคุมผู้บริโภครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ครั้งที่๑)ที่ศูนย์การนิคมการค้าพาณิชย์" ระหว่างวันที่ ๒๗-๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ.) รูปแบบออนไลน์ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนงานศูนย์ควบคุมผู้บริโภคในระดับท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผ่านระบบ Cisco Webex Meetings</li> <li>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเลขานุการมีส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน(Performance Agreement PA) รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรม ที การ์เดนส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา</li> <li>- โครงการอบรมหลักสูตร เสริมสร้างความรู้ด้านการพัฒนาการบริหารการจัดทำบาราคาสจำกัดรับรองการปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๖ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมือง จังหวัดตรัง</li> </ul>	<p>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบ ขั้นตอน และแนวทางการปฏิบัติงานสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>นางสาวภาคิณี รังงาม</p> <p>นางจตุรณี จันทร์อินทร์</p> <p>นายอภัยพรจรรย์ วันคำ</p>



นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อสุขภาพและสร้างความสัมพันธ์</li> <li>- โครงการตรวจสุขภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕</li> <li>- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ</li> <li>- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</li> <li>- ความคืบหน้าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองสุภาหามต</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๓. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>๒. ช่วยลดอันตรายความเสี่ยงเกิดจากการทำงาน ทำให้สุขภาพดีขึ้น</li> <li>๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน</li> </ol> <p>พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ณ โรงพยาบาล ห้วยยอด เข้ามาช่วยยอด จังหวัดจัง</p> <p>มีกรอบประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานด้านหนึ่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา</p> <p>ดำเนินการปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ สามารถที่ทราบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดทุกราย และดำเนินการบันทึกข้อมูลครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน</p> <p>พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนขั้น คำจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งทุกคน</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p>

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร	- ผู้บังคับบัญชาขอหมายงานแม่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	มีการดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการภายใน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลของว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น</li> <li>- ให้ผู้บังคับบัญชาขอหมายงานแม่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ แนวทางแห่งระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนงานการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต</li> </ul>	<p>จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลของว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ</p> <p>มีการดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p>

## ๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

### เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรแนวใหม่ ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
๒. พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบนพื้นฐานสมรรถนะ
๓. การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติราชการได้บรรลุ

เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

- ๑.) การแต่งตั้งโยกย้าย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย และให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย
- ๔.) การฝึกอบรมพัฒนา ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙ ครั้ง จำนวน ๙ ราย
  - บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๓ ราย

### ๓. ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมีการระงับเพิ่มขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่อัตรากำลังคนไม่ได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -๑๙) โดยการจัดอบรม การประชุมต่างๆ จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในครั้งมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

๓. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔. ยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

### ๔. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

## ๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ถึงเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

### เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรแนวใหม่ ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ

๒. พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบนพื้นฐานสมรรถนะ

๓. การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปประยุกต์ไปใช้กับการปฏิบัติราชการให้บรรลุ

เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๑.) การแต่งตั้งโยกย้าย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย และให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย

๔.) การฝึกอบรมพัฒนา ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔ ครั้ง จำนวน ๔ ราย

- บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๑ ราย

### ๓. ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมีการระงงานเพิ่มขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่อัตรากำลังคนไม่ได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -๑๙) โดยการจัดอบรม การประชุมต่างๆ จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในครั้งมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

๓. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔. ยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

### ๔. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ