



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก อําเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง  
ที่ อท ๗๑๕๐๑/..... วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕  
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕.....

เรียน นายกองคํการบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

### เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

### ข้อเท็จจริง

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสให้เกิดในหน่วยงานต่อไป

บัดนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้ติดตามประเมินผลการการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าว ดังเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....

(นายรพีพัฒน์ มีพันธุ์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิชานันท์ กุลพรพิพัชฌ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก  
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวธัญทิพย์ แซ่มประเสริฐ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

ความเห็นของนายก อบต.

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(นายชูชาติ อินทรีย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑. มีการจัดทำฐานข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๒. แผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ควรมีการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. มีการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๒. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๓. กระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	ไม่มี
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การพัฒนากระบวนฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑. พัฒนาความรู้ทักษะ IT ของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะทุกตำแหน่ง	งบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานตั้งไว้

รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอบงาน (coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>๑. มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีมาตรฐานการสอบงาน เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. มีการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการ เป็นผู้บริหาร ๔. มีการพัฒนากระบวนการวิธีการ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหาร ยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับ การฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>		<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>๑. มีการวางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการสร้างค่านิยมให้ข้าราชการ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. มีการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะสม่ำเสมอ</p>	<p>ไม่มี</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๖</p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</li> <li>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</li> </ul>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งพนักงานส่วนตำบลที่มีสรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม</p> <p>๓. มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. มีการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานฯ</p>		<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมฯ</p>	<p>๑. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของบุคคลในการทำงาน ๒. มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นทางการ ๓. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. มีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>ไม่มี</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง</p>		<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์ และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรฯ</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะ หลักสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานการประเมินผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ</li> <li>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</li> <li>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นจริง</li> <li>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า</li> <li>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</li> <li>๒. มีแผนการจัดการความรู้</li> <li>๓. มีรูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</li> </ol>	พนักงานบางคนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร
ประเด็นนโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	- มีการสรุปผลการอบรมโครงการฯ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> <li>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง</li> <li>๒. ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</li> </ol>	ไม่มี

## การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายๆด้านผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้มีการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ตามเจตจำนงและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ พร้อมกันนั้นหลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ บุคลากรจะต้องรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้และศักยภาพที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้งนั้นๆ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยการส่งตัวพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการสอบและเลื่อนขั้นในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอีกช่องทางหนึ่ง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากยังมีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี โดยจัดทำเป็นโครงการอบรมขึ้นมาถือว่านโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จ มีผู้เข้าร่วมเกินเป้าหมาย พร้อมกันนั้น การบริหารงานทางด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้นำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบ LHR มาช่วยในเรื่องการบริหารจัดเก็บและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการใช้งานระบบ LHR ในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกัน เช่น ระบบการโอน รับโอน ทำให้องค์กรมีความทันสมัยพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลจากการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากถือว่าประสบความสำเร็จอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรับรองต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นที่น่าประทับใจ

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ใช้ระยะเวลาและสถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากไม่สอดคล้องกับอำนาจภารกิจหน้าที่

การเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีอุปสรรคจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หลายระลอก ทำให้หลักสูตรที่มีเนื้อหาจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางหลักสูตรต้องถูกระงับหรือยอดจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีน้อย หรือเลื่อนโดยไม่มีกำหนด

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากควรนำวิธีการฝึกอบรมผ่านทางอินเทอร์เน็ตทดแทนการฝึกอบรมในลักษณะการดูงานและทัศนศึกษา จนกว่าการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะลดความรุนแรงลง