



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ที่ ตง ๗๒๒๐๑ / ๒๗๕ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑ เล่ม

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวชญชิตา แก้วประจำ)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางรัตนา ว่องวรานนท์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นางรัตนา ว่องวรานนท์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ทราบ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ ธีธ้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

รายงานติดตามและประเมินผล  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประจำปี ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส  
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รายงานติดตามและประเมินผล  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประจำปี ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส  
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รายงานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปี ๒๕๖๑  
องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

“คุณธรรมนำชุมชน ก้าวสู่เศรษฐกิจพอเพียง เลี้ยงอบายมุข สู่ความสุขที่ยั่งยืน”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมการสร้างรายได้ การรวมกลุ่มอาชีพ และการฝึกอาชีพ
๓. สนับสนุนการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารและการดำเนินชีวิตของชุมชน
๔. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาให้ทั่วถึง
๕. ให้การสนับสนุน อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ปกป้องคุ้มครอง จริยธรรมให้กับเยาวชน
๗. พัฒนาด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๘. ส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ที่มีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๙. ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๑๐. พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๒ ที่ตั้งของอปท.เป็นเส้นทางคมนาคมสะดวกเหมาะแก่การลงทุนขนาดใหญ่ ส่งเสริมการจ้างงาน ๑.๓ การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ ๑.๓ มีพื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริหารและพัฒนาได้ทั่วไป โดยจำนวนงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนา
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท เป็นส่วนใหญ่	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนยัง

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
		<p>รับทราบน้อยมาก</p> <p>๒.๓ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินการ</p>
๓. ด้านบุคลากร	<p>๓.๑ วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย</p> <p>๓.๒ พฤติกรรม ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ</p> <p>๓.๓ ความเจริญก้าวหน้าเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ ทักษะคดี : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๓ อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน</p>
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	<p>๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูลจริง.</p> <p>๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลเป็นปัจจุบันเสมอ</p> <p>๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล</p>	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้น ไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
๖. ด้านทรัพยากรเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต้องตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมือง เป็นนักธุรกิจที่จะมุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจ : ประชาชนเริ่มตื่นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ ฤดูฝน : เกิดฝนตกบ่อยในฤดูฝน ประชาชนขาดรายได้จากการประกอบอาชีพหลัก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
		๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนให้ความสนใจน้อยเกี่ยวกับอาชีพเสริมต่างๆ ที่รัฐให้การสนับสนุน
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม: มีการฟื้นฟูสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม: จะเริ่มเป็นสังคมชนบทที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย: มีการริเริ่มนโยบายใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย: เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสโดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทักษะ ความรู้ และฝีมือกรม	กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ	กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	กลยุทธ์ : กิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริม คุณภาพชีวิต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน**

**กลยุทธ์ :** ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย

**กิจกรรม:** การประชุมประจำเดือน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทักษะ ความรู้ และฝีมือกรม**

**กลยุทธ์ :** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

**กิจกรรมที่ ๑**โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร

**กิจกรรมที่ ๒**โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร

**กิจกรรมที่ ๓**โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑

**กิจกรรมที่ ๔**โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**กิจกรรมที่ ๕**โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

**กิจกรรมที่ ๖**จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ อย่างน้อยทุก ๓ เดือน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ**

**กลยุทธ์ :** ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**กิจกรรมที่ ๑**จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

**กิจกรรมที่ ๒**กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

**กิจกรรมที่ ๓**โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

**กิจกรรมที่ ๔**มาตรการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจและ  
คุณภาพชีวิตของบุคลากร**

**กลยุทธ์ :** กิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

**กิจกรรมที่ ๑**การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

**กิจกรรมที่ ๒**กิจกรรม ๕ ส

**กิจกรรมที่ ๓**กิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร

**กิจกรรมที่ ๔**อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่ ก.อบต.กำหนด

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน								
กลยุทธ์ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย								
ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๓	
๑	การประชุมประจำเดือน	ร้อยละของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๗๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๘๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ ความรู้ และฝีมือ กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน									
ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๓		
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๓๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๘๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐.-	X	X	X	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอก	
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๓๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๘๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ ครั้ง/ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐.-	X	X	X	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอก	
๓	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่	อย่างน้อย ๙๐%	๒๐,๐๐๐.-	X	-	-	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอก	
๔	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	อย่างน้อย ๙๐%	๙๐๐,๐๐๐.-	X	X	X	องค์การบริหารส่วนตำบล กะลาเส	
๕	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมฯ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	อย่างน้อย ๙๐%	๖๐,๐๐๐.-	X	X	X	องค์การบริหารส่วนตำบล กะลาเส	
๖	จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำอย่างน้อยทุก ๓ เดือน	จำนวนเรื่องที่ทำเอกสารเผยแพร่	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๔ เรื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕ เรื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๖ เรื่อง	-	X	X	X	องค์การบริหารส่วนตำบล กะลาเส	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประเพณีมิชอบ							
กลยุทธ์ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน							
ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา		ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๓	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส	จำนวนประกาศ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตเชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	-	X	-	งานบริหารงานบุคคล
๒	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบได้ เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	X	X	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทำทุจริตประพฤติมิชอบ								
กลยุทธ์ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ทำเนิการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๓	
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้าน การจัดซื้อจัดจ้าง	ร้อยละความพึง พอใจ	เชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยแพร่ข้อมูลการ จัดซื้อจัดจ้าง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจาก ประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบ ได้	-	X	X	X	กองคลัง งาน พัสดุ
๔	มาตรการยกระดับคุณภาพ การให้บริการประชาชน	ร้อยละความพึง พอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจาก ประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบ ได้	-	X	X	X	องค์การบริหาร ส่วนตำบล กะลาเส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กลยุทธ์กิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๓	
๑	การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	จำนวนกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๓ กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๔ กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๕ กิจกรรม	-	๕	๕	๕	ทุกส่วนราชการ
๒	กิจกรรม ๕ ส	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส ร้อยละ ๙๐	-	๕	๕	๕	ทุกส่วนราชการ
๓	กิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร	จำนวนกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๓ กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๔ กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๕ กิจกรรม	-	๕	๕	๕	ทุกส่วนราชการ
๔	อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่ ก.อบต.กำหนด	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐	-	๕	๕	๕	ทุกส่วนราชการ

สรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ได้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ โดยมีผลสำเร็จแต่ละตัวชี้วัดเพื่อให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถเหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ สร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรม ให้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผลจากการดำเนินงานได้มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนาด้วยละเอียดการติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. รายงานการประเมินโครงการ  
เป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๒. จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วบรรลุเป้าหมายของโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติราชการ	๘๐	๑๐๐	-
๒. จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๐	๑๐๐	-
๓. จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วบรรลุเป้าหมายของโครงการ	๘๐	๑๐๐	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสื่อสารและเปลี่ยนแปลงนโยบายปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย  
กิจกรรม: การประชุมประจำเดือน

โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน		งบประมาณ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ			ผู้รับผิดชอบ
	แผน	ผล	รายได้	ผล	ตัวชี้วัด	แผน	ผล	
การประชุม ประจำเดือน	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	-	-	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ ๗๐	๗๕	ปัญหาอุปสรรค การประชุมในเวลาดำ เนินการบ้างครั้งเจ้าหน้าที่ ติดภารกิจไม่สามารถเข้า ร่วมประชุมได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทักษะ ความรู้ และฝีมือ

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  
กิจกรรมที่ ๑ โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร  
กิจกรรมที่ ๒ โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร  
กิจกรรมที่ ๓ โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑  
กิจกรรมที่ ๔ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
กิจกรรมที่ ๕ โครงการส่งเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม  
กิจกรรมที่ ๖ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ อย่างน้อยทุก ๓ เดือน

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน		งบประมาณ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ				ปัญหาอุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
	แผน	ผล	รายได้	ผล	ตัวชี้วัด	แผน	ผล			
โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายนของบุคลากร	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	-	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด	
โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด	
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด	
โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๘๑.๘๑	การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ในเวลาราชการ เจ้าหน้าที่บางส่วนต้องอยู่ปฏิบัติงาน ณ อบต.ด้วย	สำนักปลัด	
โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมฯ	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๖.๙๖	-	สำนักปลัด	
จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำอย่างน้อยทุก ๓ เดือน	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			จำนวนเรื่องที่จัดทำเอกสารเผยแพร่	จำนวน ๔ เรื่อง	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๓ โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

กิจกรรมที่ ๔ มาตรการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน		งบประมาณ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ			ปัญหาอุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
	แผน	ผล	รายได้	ผล	ตัวชี้วัด	แผน	ผล		
จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	-	จำนวนประกาศ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด
กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			ร้อยละความพึงพอใจ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด
โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ทุกโครงการ	ทุกโครงการ			จำนวนประกาศ	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด
มาตรการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง			ร้อยละความพึงพอใจ	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กลยุทธ์ : กิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กิจกรรมที่ ๑ การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม ๕ ส

กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร

กิจกรรมที่ ๔ อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่ ก.อบต.กำหนด

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน		งบประมาณ		ตัวชี้วัดความสำเร็จ			ปัญหาอุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
	แผน	ผล	รายได้	ผล	ตัวชี้วัด	แผน	ผล		
การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	๓ ครั้ง	๓ ครั้ง	-	-	จำนวนกิจกรรม	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด
กิจกรรม ๕ ส	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง			ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด
กิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร	๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม			จำนวนกิจกรรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด
อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่ ก.อบต.กำหนด	๙ คน	๙ คน			จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	สำนักปลัด

๒. รายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์  
๒.๑ รายงานผลสำเร็จตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ร้อยละ	ผลการดำเนินการ/ คิดเป็นร้อยละ	การบรรลุเป้าหมาย
๑. ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน	๗๐	๗๕	บรรลุ
๒. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๗๐	๑๐๐	บรรลุ
๓. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	๗๐	๑๐๐	บรรลุ
๔. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑	๙๐	๑๐๐	บรรลุ
๕. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๙๐	๘๑.๘๑	ไม่บรรลุ
๖. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมฯ	๙๐	๙๖.๙๖	บรรลุ
๗. จำนวนเรื่องของการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ อย่างน้อยทุก ๓ เดือน	๔ เรื่อง	๑๐๐	บรรลุ
๘. ร้อยละของบุคลากรที่ทราบถึงประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส	๙๐	๑๐๐	บรรลุ
๙. ร้อยละของบุคลากรที่ทราบถึงกิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	๙๐	๑๐๐	บรรลุ
๑๐. จำนวนโครงการที่ได้เผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ทุกโครงการ	ทุกโครงการ	บรรลุ
๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้ทราบถึงมาตรการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ
๑๒. จำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วมในวันสำคัญทางศาสนา	๓ กิจกรรม	๗ กิจกรรม	บรรลุ
๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส	๙๐	๑๐๐	บรรลุ
๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร	๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	บรรลุ
๑๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่ ก.อบต. กำหนด	๙ คน	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ

๒.๒ โครงการทั้งสิ้น ๑๕ โครงการ ๒๐ กิจกรรม ซึ่งทั้งหมดเป็นโครงการในแผนพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณในการดำเนินการทั้งสิ้น จากงบประมาณเงินรายได้

#### ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาสำหรับตัวชี้วัด

##### ๑. ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) การประชุมในเวลาราชการบางครั้งเจ้าหน้าที่ติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้
- ๒) แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โครงการทั้งสิ้นจัดฝึกอบรมและสัมมนาทำให้บุคลากรบางส่วนติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมได้

##### ๒. แนวทางแก้ไข

- ๑) ควรนัดประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย ประมาณ ๓ วันก่อนเข้าร่วมประชุม เพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมประชุมได้
- ๒) เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมจึงมีการจัดโครงการที่ตรงกับวันหยุดราชการ จะทำให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยพร้อมเพรียงกัน



