



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ (ส่วนสำนักปลัด) อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร. ๗๓๑๐๑.๒ / ๐๖๗

วันที่

๒๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอ(ผ่านปลัด อบต.ปอ)

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอ(~~ชม~~) รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมา พร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายณัฐสิทธิ์ กันยะ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวกรรณการ์ ชัยวงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป

side Braun

(ลงชื่อ)

Sam
(นางสาวกรรณการ์ ชัยวงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป

side Braun

(ลงชื่อ)

(นายประเวศ ปงรังษี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป

☒ ทราบ/ ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของ อบต.

☐ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)

Sam
(นายแสน ลือชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโป อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเขียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วน ตำบล) มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	- เพื่อให้ อบต. ปรอ กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ที่ความ รับผิดชอบ ให้สามารถ แก้ปัญหา ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเขียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหาร ส่วนตำบลโป ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดม ความคิดเห็นของ คกก. และ ผู้เกี่ยวข้อง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	- เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาคูณการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี		- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และ ผู้เกี่ยวข้อง	- ควรดำเนินการ พิจารณาปรับปรุง แผนอัตรากำลังใน ทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภารกิจงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	- เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการระดมเงินรายได้ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด			
๑.๒ จัดทำ และดำเนิน การตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศผลการสอบของ กสธ. ลว. ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ๑๐๙๘/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ๒. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศผลการสอบของ กสธ. ลว. ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง ๑๖๑/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ๓. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศผลการสอบของ กสธ. ลว. ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง ๒๗๘/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๔. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่าง ใน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา และ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒	
			๕. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภททั่วไปที่ว่าง ใน ตำแหน่งคนงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัด ๑ อัตรา และ สังกัด กองช่าง ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒	
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย สิบเอกพรเทพ แผ่นใหญ่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน ตามคำสั่ง อบต.ปอ ที่ ๖๘๗/๒๕๖๓ ลง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓	- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นของผู้ขอโอนย้ายให้ตรงกว่าตำแหน่งเดิมหรือไม่รู้ความสามารถของผู้ที่จะประสงค์โอนย้าย

ประเด็นนโยบาย/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอบ) ราย นางสาวเมณิศา ลือชา ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระเบียบปฏิบัติงานตามคำสั่ง อบต.ปอ ที่ ๖๘๖/๒๕๖๓ สิ่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต จงหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓	- เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
			๒๕๖๒ - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามประกาศ อบต.ปอ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ คำสั่ง อบต.ปอ ที่ ๕๑๔/๒๕๖๒ สิ่ง ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๕ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง		- นำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผน พัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนิน การตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบรม.ปอ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบ พร ้อม ทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยได้พิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เฝ้า ให่ การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวน การและวิธีการพัฒนาตรง กับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากร แต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - นางสิริลักษณ์ อินเทพ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการ หลักสูตร “การปฏิบัติงานในระบบการจดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ” รุ่นที่ ๒๑ ระหว่างวันที่ ๑๘ – ๒๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความรู้ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้ได้

ประเภทการดำเนินงาน/ประเด็นนโยบาย/	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- นางพนาวรรณ วิชาชัย ตำแหน่ง นักสหนาการปฏิบัติกร หลักสูตร “การเสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุสู่สังคมปกติใหม่ New Normal” รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ - นางสาวภัทราพร ปั้นหุ่น ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่” รุ่นที่ ๗๐ ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ - นางสาวนันธิดา นันไชย ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ หลักสูตร “ปฏิบัติจริงหลักสูตรการคิดคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตามแบบ (ภ.ด.ส.๓/๔) (ภ.ด.ส.๑/๒) (ภ.ด.ส.๖/๗/๘) ” รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๑๔ – ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ - นายวฑฒัญญ ทัศนไชย ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่” รุ่นที่ ๗๗ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียน ความรู้เฉพาะด้านตาม สายงานให้อยู่ใน ระบบงาน E-learning	- เพื่อสร้างองค์ความรู้ เรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	- บุคลากรเกิดการพัฒนา ด้วยตนเอง และ เกิด ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการ ทำงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกๆ ตำแหน่งงานใน องค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งใน ความรู้ทักษะ และ สมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่ง - เพื่อให้องค์กรมีความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร	- บุคลากรเกิดการพัฒนา และนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมิน ความพึงพอใจของ บุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความ ผูกพันในการทำงานและ มีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผล ความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและ วิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีคุณภาพ หลากหลายและสามารถ ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุก ตำแหน่งงาน

๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้กับบุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์ความรู้ - เพื่อสร้างความตระหนักรู้ - เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมชี้แจงให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสร็จสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	- เสร็จสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างจริงจัง
๓.๓ จัดให้มีการระดมความคิดเห็น ผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานในการประเมินผลในไตรมาส ๑ และ ๒ และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในไตรมาส ๑ และ ๒	- กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานตามไตรมาส ที่เป็นธรรม เสร็จเรียบร้อย สามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตั้งแต่ระดับต้นจนถึง คณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามไตรมาส และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสร็จเรียบร้อย เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลกริยวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามคำสั่งที่ ๔๕๑/๒๕๖๓ เรืองเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อสร้างความสุขในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลกริยวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยการช่วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องอภัยกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลัก การและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพินิจผูกพันระหว่างองค์การและข้าราชการในทุกระดับ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	- แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชั่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชั่น
๔.๓ โครงการอบรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	- เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความสามารถพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐ %	- ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๕ - ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโพธิ์หวัดลี รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดเชียงราย มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๗๗ คน	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม

➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบุคลากรไม่พอกับปริมาณงาน และอำนาจหน้าที่
- ๑.๒ บุคลากรไม่ได้เข้ารับการอบรมตามสายงาน เนื่องจากต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งไม่ไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตัวไม่มีผู้ประสงค์มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ห่างไกล
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒.๓ องค์การบริหารวางแผนงานและการทำหน้าที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน

➤ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคคล

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรมีให้บุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน การพัฒนาบุคลากรขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรือเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้ผลการประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมึผลการปฏิบัติงานผลสัมฤทธิ์ ของงานสูงสุด ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน