

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่งน้อย อำเภอထွေးလွှာ จังหวัดเชียงใหม่

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่งน้อย	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่งน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ใช่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่งน้อย กำหนดตำแหน่งการจัดสรรอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร	องค์การบริหารส่วนตำบลป่งน้อย มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ ติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ก.อบต.จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	๑. เห็นควรดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานให้ครบถ้วนตามโครงสร้างอัตราจ้างตามแผนฯ

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาอัตรากำลังของพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละผลงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	๑. ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. ดำเนินการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จำนวน ๑ อัตรา ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๓. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่ ๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๓.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา ๓.๕ พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๓.๖ คนงาน สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา	การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการว่างงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.การประกาศรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปัจจุบันประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. เพื่อให้การปฏิบัติงาน ภายในองค์กร มีความ ต่อเนื่อง และมีบุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรงเพื่อให้งาน เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	๑. ไม่มีอัตราตำแหน่งว่าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วน ท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๑.๑ ผู้อำนวยการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับตำบล) ๑.๒ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ๒. ตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ ๒.๑ นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒.๒ วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปางน้อย ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖	การประกาศรับโอน(ย้าย)พิจารณา คุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงตาม มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งและ ความสำเร็จสามารถของผู้ที่จะ ประสงค์โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ๑ การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และการ ดำเนินการตามแผนให้ มีความสอดคล้องและ เหมาะสม	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ ราชการในทุก ๆ ตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วน้อย มีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดย พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจ ความต้องการในการพัฒนาของ บุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรง กับความต้องการ
๓.๒ กำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ สายงาน	๑. เพื่อให้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละสายงาน และ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ พัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากร	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิด การพัฒนาด้วยตนเองและมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และ สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้าง องค์ความรู้แก่การเรียนรู้อื่นได้
๓.๓ สร้างบทเรียน ความรู้เฉพาะด้านตาม สายงานให้อยู่ในระบบ E-learning	๑. เพื่อสร้างองค์ความรู้แห่งการ เรียนรู้ ๒. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและความรู้ เฉพาะตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ตำแหน่งสายงานในองค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยตรงกับตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อม ๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๑. เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ๒. เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางการและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน เบื้องหลังความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางการและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และลดภาระและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนทุกตำแหน่ง
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างอย่างเป็นระบบให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน	๑. เพื่อวัดระดับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานและตรงตามลักษณะของแต่ ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาแนวทางการและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๕. ด้านการวิจัยรักษาไข้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ ประชาสัมพันธ์พื้นที่และเผยแพร่แนวเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	๑. เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ๒. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	หน่วยงานมีการจัดทำ KM ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิถี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของการข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๕.๓ จัดให้มีการระดมทุนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. เพื่อสร้างความเป็นธรรมความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาพิจารณาการปฏิบัติงานในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การดำเนินงานต่าง ตั้งแต่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

๕. ด้านการอนุรักษ์รักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการและผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมทั้งรายงานให้จังหวัดเชียงใหม่ทราบ	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๕.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	อบต.ปงน้อย จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยมในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖	จัดทหะประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๓ ราย ได้แก่ ๑. นางสาวณณมล สมสุรินทร์ ๒. สิบเอกพิศย์ แผลใจปา ๓. นายอุดมศักดิ์ ปัญญาเข้ม	ประชาสัมพันธ์หน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กรเพื่อขยายวงและเป็นที่รับรู้ทั่วถึงให้กับบุคลากร
๕.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	๑. เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร ๒. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	บุคลากรรู้สึกปลอดภัยมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๒. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล ๓. จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน	จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๕.๗ จัดให้มีการพัฒนา			๔. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	

๖. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	
๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ป่งน้อยว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและให้เกิด พันธพูกพันระหว่างองค์กรกับ ข้าราชการในทุกระดับ	๑. จัดทำประกาศปรมมวล จริยธรรมของข้าราชการประจำปี ๒. มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อ บังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ป่งน้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้านประมวล จริยธรรม	
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพ ของตนอย่างเต็มที่ ๒. เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ ซ้ำซ้อน	๑. อบรมป่งน้อย จัดทำคำสั่งแบ่ง งานและมอบหมายงานหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ๒. อบรมป่งน้อย จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่รักษาการแทน ตำแหน่งสหายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย งานหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ตามคำสั่ง อบรมป่งน้อยที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ลงวันที่๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖	การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบกรออกคำสั่งแบ่งงาน	
๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกัน การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต คอรับขึ้น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	

๖. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๖.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	1. เพื่ออบรมความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑. ดำเนินการจัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๕๐ คน ๒. รายงานผลการดำเนินงานโครงการ	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม
	2. เพื่อให้คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรัก ความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้ง มีเป้าหมายร่วมกัน รู้จักพฤติกรรมของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่องานผู้บริหาร หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน	๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐		
	3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการดูงานมาปรับใช้กับการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองตามอำนาจหน้าที่			
	4. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย ได้ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากสถานที่ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ชุมชน หมู่บ้าน			
	5. เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสบการณ์การทำงาน พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย ที่เข้าร่วมโครงการ			
	6. เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ			

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้อย มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึงไม่ต่อเนื่องการพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชาและวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงานปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒. ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๓. การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๔. องค์การมีกระบวนการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความเอ็ดอึดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การดำเนินการตามกระบวนการ การวัดและแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการวัดประเมินการควรรู้ให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากกรวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ การกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ตัวอย่างที่เหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนดูแลและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๑ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางสาวจริมทิพย์ วันดี)

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวนิชชุดา วัฒนชัย)

(ลงชื่อ) 
(นายวิทยา ภูทองไทย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบงน้อย