รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
****

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี / การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บุ่งหวาย พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนแผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ เล่ม	๑.ดำเนินการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังในการกำหนด เพิ่ม/ลดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระค่างานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ค่างาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้เกี่ยวข้อง ๒.การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓.การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	-ทุกส่วนราชการที่จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ต้องมีการจัดเก็บสถิติข้อมูลปริมาณงานตำแหน่งที่ต้องการกำหนดตำแหน่ง
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชและพนักงานจ้างทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน ย้าย	จำนวนในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	๑. ดำเนินการให้โอน ย้าย พนักงานส่วนตำบล และรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ๒. ดำเนินการประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา -นายช่างโยธา ปง/ชง -นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก ๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา	วางแผนให้สอดคล้องในการสรรหาข้าราชการพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ -การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องกำหนดไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๑.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ได้รับการคัดเลือกฯ ๒.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวนครั้งในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย หรือตามตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังสามปี	๑.การแต่งตั้งผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกจากบัญชีสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒.การแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกจากบัญชีสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-จัดเก็บสถิติข้อมูลในการดำเนินการเพื่อเป็นฐานข้อมูลและใช้ในการใช้ปรับปรุงกรอบตำแหน่ง -มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานและความรับผิดชอบ
๒.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ได้รับการคัดเลือกฯ	จำนวนพนักงานครู อบต.ที่ยื่นเสนอขอรับการประเมินคัดเลือกฯ	ในรอบปีที่ผ่านมาไม่มีการยื่นขอรับการประเมิน	
๒.๓ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย	เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดแคลนมาปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อสนับสนุนภารกิจของ อบต.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามการสรรหาของ อบต.	๑.การสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผช.จพง.สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง	จัดทำสถิติพนักงานที่จะเกษียณเป็นรายปีเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการสรรหาพนักงานมาทดแทนคนเดิม

ปัญหา/อุปสรรค การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในสายบริหารต้องใช้บัญชีในการสอบคัดเลือก/คัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น บางครั้งก็ไม่ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง

ข้อเสนอแนะ ต้องมีการจัดเก็บข้อมูล ปริมาณงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อประกอบการประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ๒.เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคลอื่นๆ	๑.การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ๒.พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑.พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่จริง ๒.พนักงานส่วนตำบลได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	จัดเก็บผลการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ อาทิ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้รางวัล การให้ออกจากราชการ การโอน การย้าย เป็นต้น
๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ๒.เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนค่าจ้าง การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคลอื่นๆ	๑.การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ๒.ลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนค่าจ้าง	๑.ลูกจ้างประจำจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน จำนวน ๒ ราย	จัดเก็บผลการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ อาทิ การเลื่อนค่าจ้าง การให้รางวัล การให้ออกจากราชการ เป็นต้น
๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู อบต. ๒.เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคลอื่นๆ	๑.การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู อบต. ๒.พนักงานครู อบต.ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	๑.พนักงานครู อบต.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน จำนวน ๔ ราย	จัดเก็บผลการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ อาทิ การเลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ ให้ให้รางวัล การโอน การย้าย
๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ๒.เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนค่าตอบแทน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคลอื่นๆ	๑.การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ๒.พนักงานตามภารกิจได้รับการเลื่อนค่าจ้าง	๑.พนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน ๒. พนักงานจ้างได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน จำนวน ๒ ราย ๓. พนักงานจ้างทั่วไป และตามภารกิจได้รับการต่อสัญญาจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ครบทุกราย	จัดเก็บผลการประเมินเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนค่าตอบแทน การให้ออกจากราชการ ให้ให้รางวัล การต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> ๓.๕ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑.เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ๒.เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้น การพัฒนา การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น	๑.มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ๒.ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบ	๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินให้ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบก่อนเริ่มรอบการประเมิน ๒. ประชุมถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามในห้วงระยะเวลาการประเมิน ๓. ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้แสดงผลของการปฏิบัติงาน ๔. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากผลงาน และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๕.แจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินทราบ ๖.นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอแทน เลื่อนระดับ โอน ย้าย การต่อสัญญาจ้าง	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการนำผลการประเมินไปใช้ในการประกอบการเลื่อนขั้น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การให้รางวัลจูงใจต่างๆ การเลื่อนระดับ การโอน การย้าย การให้ออกจากราชการ เป็นต้น

ปัญหา/อุปสรรค พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง บางตำแหนง ยังไม่เข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ -ควรให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามรอบการประเมิน และการจัดทำตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง
-การจัดทำบันทึกข้อตกลง ควรให้ทันต่อเวลา หรือรอบในการจัดทำบันทึกข้อตกลง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</u> ๔.๑ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติปฏิญาณตนทุกวันจันทร์	๑.เพื่อสร้างระเบียบวินัยแก่พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย	๑.พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย เข้าแถวเคารพธงชาติ และกล่าวปฏิบัติญาณตน ทุกส่วนราชการ อย่างพร้อมเพรียงกันทุกวันจันทร์	๑.ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรมเคารพธงชาติทุกวันจันทร์ ยกเว้นวันหยุดราชการ หรือวันที่มีสภาพปัญหาด้านภูมิอากาศ	๑.พนักงานต้องมาให้ทันต่อเวลาการเข้าแถวเคารพธงชาติ และปฏิญาณตน ๒.พนักงานทุกคนต้องใส่ชุดปฏิบัติราชการอย่างพร้อมเพรียงกัน
๔.๒ ประกาศประมวลคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้ข้าราชการท้องถิ่นทราบข้อบังคับประมวลคุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	๑.ข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการ ๒.ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหาร / สมาชิกสภาฯ / พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง รับทราบประกาศประมวลคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ได้ปฏิบัติตามประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น
๔.๓ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑.เพื่อให้เกิดการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ๒.เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว และให้บริการต่อประชาชนได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว	๑.คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน ๒.การติดตามงาน แนะนำ ให้คำปรึกษา ๓.รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อผู้บริหารทราบ	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ติดตามประเมินผลการมอบหมายงาน และรายงานผู้บริหารทราบเป็นประจำทุกเดือน หรือทุกสิ้นปีงบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</u> ๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐	๑.สรุปผลการดำเนินงาน ๒.หนังสือ / บันทึกประชาสัมพันธ์	๑. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๒. สรุปผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้นายกองค์การบริหารทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผน ติดตามการดำเนินการตามแผนในปีต่อไป	ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วถึงทุกส่วนราชการ

ปัญหา/อุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ - กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำแนวทาง วิธีการ และขั้นตอนในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๕. การพัฒนาบุคลากร</u> ๕.๑ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรมตามสายงานต่างๆ	เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมตามสายงานต่างๆ	๑.จำนวนบุคลากรได้รับการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามสายงาน หรือตามตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	๑.พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานหรือตามตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง	ควรมีการรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบ และนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรรับทราบ
๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และการดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น	เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และการดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น	จำนวนแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เล่ม	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนา	มีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาวางแผนในคราวถัดไป
๕.๓ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละตำแหน่ง	จำนวนสายงานที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังของ อบต.	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรครบทุกตำแหน่ง	มีการติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดสายงานความก้าวหน้าให้กับบุคลากร
๕.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learming	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าสมัครเรียนในระบบ E- learming	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learming ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะตำแหน่ง	มีการรายงานผลหลังจากเรียนรู้ด้วยต้นเองจากระบบ E-learming
๕.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	เพื่อให้มีประเมินข้าราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	จำนวนบุคลากรที่มีการสำรวจความต้องการในการประเมินด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในตำแหน่งตามสายงานครบทุกครั้ง	มีการสำรวจความต้องการในการประเมินให้ครบทุกส่วนราชการ

ปัญหา/อุปสรรค -บุคลากรที่ผ่านการอบรมฯ ยังถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมให้กับพนักงานอื่นๆ ทั้งหมดยังไม่ครอบคลุม
-ระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้พนักงานยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> ๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง/เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทาง/เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์	ประชาสัมพันธ์/ประชุมประจำเดือน ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง	พนักงานส่วนตำบลจักต้องเอาใจใส่ในหน้าที่และตำแหน่งของตน เก็บผลการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อใช้ประกอบในการเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป
๖.๒ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ http://lhr.dla.go.th/hr/	เพื่อให้บันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฯ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย และใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ	จำนวนการรับรองข้อมูลในระบบที่ได้รายงานจังหวัดทราบ	ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ http://lhr.dla.go.th/hr/ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ	
๖.๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนค่าจ้าง ค่าตอบแทนครบทุกคน	๑. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการประเมินการพนักงานส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<u>๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> ๖.๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้			๒. ประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น	
๖.๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	การได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งของตนเอง	๑.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและคัดเลือก ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ ๒.มีการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้ก้าวหน้าในสายงานของตนเอง เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหา/อุปสรรค -ระบบข้อมูลบุคลากรยังไม่มีความเสถียรเท่าที่ควร เข้าไปแก้ไขหรือปรับปรุงข้อมูลระบบ LHR ค่อนข้างยาก

ข้อเสนอแนะ - จัดทำระบบ LRH ให้มีความทันสมัย เนื้อหาในระบบควรมีคววามสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	๑.มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส ของสำนักงาน ๒.ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ทำงาน ๓.จัดหา ซ่อมแซม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทันสมัยการปฏิบัติงาน	แต่ละส่วนราชการต้องมีการประชุมและดำเนินการจัดทำ ๕ ส. ภายในส่วนราชการของตนเองก่อน
๗.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๑.มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานในสังกัด ๒. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน อาทิ การอวยพรวันเกิดสำหรับพนักงานในสังกัด	-พนักงานบางรายมีโรคประจำตัวที่ต้องตรวจเฉพาะทาง จึงต้องไปใช้บริการสถานพยาบาลเฉพาะทาง -พนักงานบางรายไม่ต้องการตรวจสุขภาพประจำปี
๗.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร	๑.จำนวนกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ๒.จำนวนข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมความรักความสามัคคีในองค์กร	๑.พนักงานมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ๒.พนักงานมีความภูมิใจในองค์กร ๓.จัดกิจกรรมสำหรับวันเกิดให้กับพนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ๔.มีการเยี่ยมเยือนพนักงานที่เจ็บป่วย เพื่อให้กำลังใจต่อพนักงานในสังกัด ๕.การเข้าร่วมงานสำคัญของพนักงาน อาทิ งานขึ้นบ้านใหม่ งานบวช งานแต่งงาน เป็นต้น	พนักงานมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ฉันพี่กับน้อง เนื่องจากมีความใส่ใจและห่วงใยซึ่งกันและกัน ในการงานต่างๆที่สำคัญของเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา/อุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -