บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่ ชร ๗๘๖๐๑/๑๒๙๑ **วันที่** ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในปีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)
(นางวัลลี ไชยวงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
.....

(ลงชื่อ)
(นายณัฐธัญ อาทะจา)
หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เพื่อการใช้ข้อมูลของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นายสมบูรณ์ มาลารัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

-รับทราบ

(ลงชื่อ)
(นายชีระพงษ์ เผ่ากา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้ อบต.แม่อ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.แม่อ้อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.แม่อ้อ - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.แม่อ้อ	อบต.แม่อ้อ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงราย	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ๓. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ โดยความเห็นชอบของมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ ประกาศเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔	- ควรพิจารณาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานในทุกๆ ปีว่ามีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานหรือไม่ เพื่อให้ อบต.แม่อ้อมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการการปฏิบัติงานของ อบต.แม่อ้อที่จำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ๕. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๖. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	

๑. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในอบต.แม่อ้อ มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละสายงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- มีอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบในแต่ละสายงาน	ประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๑. ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล กรณีรับโอน รายนางสาวนภัสนันนท์ วงค์ตา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล กรณีรับโอน รายนายนายสมบูรณ์ มาลารัตน์ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕	- การประกาศรับโอนควรพิจารณาคุณสมบัติให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงานและพิจารณาความรู้ความสามารถประสบการณ์ ของผู้ที่ประสงค์ขอโอน - กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งหรือการคัดเลือกผู้ที่ประสงค์ขอโอน ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

๑. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ที่สูงขึ้น	๑. ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย - นางวัลลี ไชยวงค์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ และตามคำสั่ง อบต.แม่อ้อ ที่ ๑๖๐ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - นางสาววัดนาภรณ์ ขัดมัน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ และตามคำสั่ง อบต.แม่อ้อ ที่ ๑๖๒ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ส่งเสริมให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในสายงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ**
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	- อบต.แม่อ้อ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้สามารถพัฒนาตรงความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร	- ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาโดยเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคคลากร เข้ารบการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อม ๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ**
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้สั่งสมประสบการณ์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป - เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	- บุคลากรทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อม สั่งสมประสบการณ์ และผลงาน	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	- ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อมีข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ง่าย	- มีข้อมูลบุคลากรในระบบครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องแห่งชาติ ครบทุกตำแหน่งและเป็นปัจจุบันแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	- ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลในระบบรับการอบรม เพื่อสามารถบันทึกข้อมูลในระบบถูกต้องตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- อบต.แม่อ้อ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีแนวทาง หลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรมในทุกส่วนราชการ

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ควรพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น อย่างเป็นธรรมและให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร - เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร	- บุคลากรมีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- จัดให้มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ - จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย - จัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ - จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร - ควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต.แม่อ้อ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ และพึงยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ	- จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี - จัดทำแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม - จัดทำข้อบังคับ อบต.แม่อ้อ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ อบต.แม่อ้อ	- จัดทำและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับ อบต.แม่อ้อ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ อบต.แม่อ้อ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ	- ควรจัดให้มีกิจกรรมตามประกาศประมวลจริยธรรมอย่างน้อย ๓ กิจกรรมต่อปี
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่	- จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	- ดำเนินการจัดทำคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตามคำสั่ง อบต.แม่อ้อ	- ควรมอบหมายงานให้ถูกต้อง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หากมีตำแหน่งว่างควรพิจารณามอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ**
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริธรรมและการป้องกันการทุจริต	- แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และมีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผล	- ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง
๔.๔ โครงการอบรมส่งเสริมมาตราฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ๒. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐% - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- ดำเนินการจัดโครงการโครงการอบรมส่งเสริมมาตราฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนายังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวม พลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนายังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวม พลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๑ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์การแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

(นางวัลลี ไชยวงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายณัฐธัญ อาทะจา)
หัวหน้าสำนักปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นางนิชกานต์ สินานัท)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อดำเนินการตามระเบียบต่อไป

(นายสมบูรณ์ มาลารัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

(นายธีระพงษ์ เม่งกา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ