



รายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนกำลังคน - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน				
๑.๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	<p>-เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ทั้งด้านจำนวน คุณภาพ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>-เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี</p>	-ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของอบต.	-คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-อปท.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเป็นเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน				
๒.๑	- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ทั้งด้านจำนวน คุณภาพ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	-ดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) สายบริหาร จำนวน ๒ อัตรา สายปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง เนื่องจากลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	-ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง สายปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก -รายงานตำแหน่งว่างให้ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น ตำแหน่ง ปลัดอบต.ระดับกลาง	-ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน				
๓.๑	จัดทำกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอ ภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อการเลื่อนเงินเดือน -เพื่อการพัฒนาบุคลากร -เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง - -เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ -เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น -เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/ องค์กร -อื่นๆ	ร้อยละ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว พนักงานจ้างตาม ภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ใน สังกัดอบต. แคนเหนือ	-ทำบันทึกข้อตกลงการประเมิน และแจ้งผลการประเมิน ตามผลงาน -ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ -ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพโดยถูกนำไปใช้ ประโยชน์ ด้านต่าง -ประกาศรายชื่อพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครอบครัว และ ลูกจ้างประจำที่มีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น	-ระบบการประเมิน เป็นไปตามระเบียบ
๓.๒	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่าง เป็นธรรม มีความเสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	-คะแนนจากการประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ -การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน	-ดูจากผลการประเมินของหัวหน้า ส่วนราชการ ดำเนินการประเมิน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะและผลการ ปฏิบัติงานจริง รอบ เมษายน ๒๕๖๔ และรอบตุลาคม ๒๕๖๔	-การพิจารณาเลื่อนขึ้น เงินเดือนได้รับการ พิจารณาอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔	การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน				
๔.๑	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ	-เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือรับทราบและถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ	-ร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือรับทราบและถือปฏิบัติ	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน	-ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดีและมีได้เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่อย่างใด
๔.๒	การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการมอบหมายงานเป็นไปตามสายงาน ตามมาตรฐาน อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือรับทราบและถือปฏิบัติ	-ทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานภายในอบต. และภายในส่วนราชการตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และหน้าที่ -ติดตามและประเมินผลรายงานผู้บังคับบัญชา	-การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปกำลังทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
๔.๓	จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	-องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐	-ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิดจาก ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต.

๔.๔	จัดหามาตรการหรือประกาศ เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนตามประมวล จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในอบต	-ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงามและ ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต -เพื่อกำหนดแนวทาง และหลักปฏิบัติให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็น เครื่องกำกับความประพฤติ และรักษา ระเบียบวินัย	จำนวนร้อยละของมาตรการหรือ ประกาศฯ ข้อบังคับ	- องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จัดทำประกาศ / ข้อบังคับ/ นโยบาย และจัดทำแผนจำนวน ๕ ฉบับ ดังนี้ - ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของ ข้าราชการ - นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี - แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริต	-บุคลากรยึดถือปฏิบัติ ตามมาตรการ ประกาศฯ และ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้
๔.๕	จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-เพื่อใช้เป็นกรอบแผนงานในการ ดำเนินการเสริมสร้างให้บุคลากรรักษา วินัยคุณธรรมจริยธรรมและเป็นการ ป้องกันการทุจริต	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต ประจำปี	-อบต.ได้จัดทำแผนการเสริมสร้าง วินัยคุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-ความสำเร็จการจัด โครงการ/กิจกรรม ยัง ไม่สามารถดำเนินการ ได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิด จาก ระยะเวลา งบประมาณ และภ ภากรกิจงานของอบต.
๔.๖	กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ทุกระดับประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอย พระยุคลบาท	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	-บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลแคนเหนือ ได้เข้าร่วม กิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา ร่วมงานรัฐพิธีสำคัญ การสืบสาน ประเพณีกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี เช่น - ร่วมงานรัฐพิธีวันแม่แห่งชาติ - ร่วมงานรัฐพิธีวันพ่อแห่งชาติ - ร่วมงานรัฐพิธีวันปียมหาราช	-ร้อยละการเข้าร่วม กิจกรรมของบุคลากร ยังไม่ครบถ้วน

				<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมออกหน่วยบริการจิตอาสา อบต.แคนเหนือ -ร่วมพิธีทางพุทธศาสนา ทำบุญ ตักบาตร – - โครงการทำบุญธรรมสวนะ ในช่วงเทศกาลวันเข้าพรรษา กันยายน ๒๕๖๔ 	
๔.๗	การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสร้างความโปร่งใส	ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสร้างความโปร่งใส	จำนวนแนวทาง/วิธีการ ในการส่งเสริมหรือสนับสนุน	-จัดสถานที่ไว้บริการประชาชน เช่น ศูนย์ดำรงธรรมตำบลแคนเหนือ / ศูนย์ยุติธรรมตำบลแคนเหนือ/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอบต.แคนเหนือ/ศูนย์รับแจ้งข่าวสารการทุจริต	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/การประสานงาน ระหว่างองค์กร/หน่วยงาน ยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕	ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน				
๕.๑	การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้ ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตาม ภารกิจของหน่วยงาน	ร้อยละของความสำเร็จ ถูกต้อง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ข้อ ๔ ข้อ ๖ ข้อ ๙ ข้อ ๒๐ และได้รับความเห็นชอบจากก.อบต. จังหวัดขอนแก่นเป็นไปตาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การสรรหา พนักงานจ้าง โดยได้รับความ เห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด ขอนแก่นในการจ้างพนักงานจ้าง ทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ -ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง -ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดอบต.	-การสรรหาเป็นไปตาม ระเบียบ และโปร่งใส
๕.๒	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึด ระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	-มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความ ไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	-มีการแจ้งประชาสัมพันธ์การรับ สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและ รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างต้องประกาศทาง เว็บไซต์ของอบต.แคนเหนือ	-ควรเพิ่มช่องทางการ ประชาสัมพันธ์ให้มาก ขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดีย ต่าง ๆ เป็นต้น

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖	ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๖.๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.แคนเหนือ	-ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ -กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ให้ครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี
๖.๒	-ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ของผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ทักษะ	มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักปลัดอบต. และตำแหน่งสายงานวิชาการ สายงานทั่วไป เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ	การส่งบุคลากรฝึกอบรมแต่ละครั้ง ไม่สามารถจัดให้บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เข้าร่วมได้ในคราวเดียว
๖.๓	อบต.จัดโครงการฝึกอบรม ๔ หลักสูตร -โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง -โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง -โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม -โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ทักษะ	-ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ อบต. เป็นผู้ดำเนินโครงการ จำนวน ๑ โครงการ คือโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๙๔	เนื่องจากประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการประกอบกับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดหรือการติดเชื่อจึงงดการจัดฝึกอบรม

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
๗.๑	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อส่งเสริมและสร้างความก้าวหน้า ให้แก่บุคลากรในตำแหน่งสายงาน -เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	-ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจของ บุคลากร	-อบต.มีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าให้สายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อม มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ดังกล่าว	-คุณสมบัติของ บุคลากรบางรายยังไม่ ตรงตามที่กำหนด -การจำกัดงบประมาณ ด้านการบริหารงาน บุคคล
๗.๒	โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของอบต. และกรมฯ -เพื่อใช้ประโยชน์ในการสืบค้นข้อมูลที่ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน -เพื่อสร้างฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน - มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	-ร้อยละความสำเร็จ ถูกต้องในการ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรภายใน ระยะเวลากำหนดของกรมส่งเสริมฯ	-อบต. ดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะเวลากรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด และถูกต้องทุกครั้ง	-ข้อมูลบางรายการยังไม่ ละเอียด ชัดเจน ไม่มี เอกสารประกอบการ พิจารณา เนื่องจากมี การโอนย้ายหน่วยงาน
๗.๓	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ระบบการประเมินเป็นไปอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ และสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	-ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตามและประเมินผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ใน ความรู้ ทัศนะ และสมรรถนะทุก คน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-บุคลากรมีความพึง พอใจ

๗.๔	จัดให้มีการพัฒนาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	-ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-บุคลากรมีความพึงพอใจ
	ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน	-เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำประกาศให้สาธารณชนทราบ	-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ต่อสาธารณชน	-เป็นไปตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิต - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน				
๘.๑	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด -มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสมดุลด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร -จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ จัดหาอาสาสมัครประจำบ้าน จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นปฏิบัติงาน จัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหาร -การพัฒนาทักษะและ ความสามารถจัดส่งฝึกรอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต จัดมุมแหล่งเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	-ดำเนินการก่อสร้างห้องน้ำให้สะอาดและเพียงพอ -จัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสม -จัดร้านค้าสวัสดิการ

<p>๘.๒</p>	<p>การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>-เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรอบต.แคนเหนือ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>-เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากร อบต.แคนเหนือ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน</p> <p>-เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน-</p>	<p>-บุคลากร อบต.แคนเหนือ ได้แก่ ปลัดอบต. รองปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จากฐานข้อมูล โดยมีบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ คน</p> <p>-ประเมินเป็นประจำทุกปี</p> <p>-</p>	<p>การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๔ ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผาสุกในชีวิตการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>-ควรประเมิน ๒ ครั้ง/ปี</p>
------------	--	--	---	---	-------------------------------

❖ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การวางแผนกำลังคน

- ทุกปีที่ผ่านมาอปท.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร
- มีการรายงานตำแหน่งว่างให้ก.กลางเป็นผู้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และตำแหน่ง ปลัดอบต. ซึ่งทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างมานานแล้วต้องรอให้ก.กลางดำเนินการสรรหา

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้มีการเปลี่ยนแปลงแบบฟอร์มใหม่ต้องใช้เวลาศึกษาพอสมควร

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปกำลังทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
- ความสำเร็จการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % เนื่องจากประสบปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต. โดยเฉพาะประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ที่ผ่านมามีประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับจำนวนงบประมาณไม่เพียงพอต้องนำงบประมาณบางส่วนไปใช้ดำเนินการจัดการเกี่ยวกับการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

- ผู้เข้ารับการสรรหามีจำนวนไม่มากส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี
- การส่งบุคลากรฝึกอบรมแต่ละครั้ง ไม่สามารถจัดให้บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เข้าร่วมได้ในคราวเดียวเนื่องจากประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการประกอบกับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดหรือการติดเชื้อจึงงดการจัดฝึกอบรม

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- สถานที่จอดรถที่เหมาะสมและไม่เพียงพอ
- ในพื้นที่ห่างไกลร้านค้า ร้านอาหาร ทำให้ต้องใช้เวลาเดินทางเพื่อไปรับประทานอาหารช่วงพักกลางวัน

❖ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การวางแผนกำลังคน

- เห็นควรพิจารณาการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น ควรกระจายภารกิจให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- เห็นควรให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สายงานปฏิบัติ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แบบประเมินแบบใหม่ ควรจัดฝึกอบรม/ส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ก่อนดำเนินการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตรงตามสายงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานที่ถูกต้องแม่นยำและเกิดความชำนาญในหน้าที่
- ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % เนื่องจากประสบปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต. อาจใช้วิธีประชุมประจำเดือนเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

- ควรขยายระยะเวลาการรับสมัครเพิ่มขึ้น

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และตรงตามสายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- เห็นควรจัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสมและให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ส่งเสริมให้มีร้านค้าสวัสดิการ
