

รายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

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

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒ ๒.๑	<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่ ทั้งด้านจำนวน คุณภาพ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒</p>	<p>-ดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) สายบริหาร จำนวน ๑ อัตรา สายปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง เนื่องจากลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>-ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ -รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน ผลการดำเนินงาน มีการรับโอนพยาบาลวิชาชีพ เมื่อวันที่ ๑๗ ก.พ.๖๓ และ ก.กลางจัดสรรตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓</p>	<p>-ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓ ๓.๑	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>จัดทำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> -เพื่อการเลื่อนเงินเดือน -เพื่อการพัฒนาบุคลากร -เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง – -เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ -เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น -เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร -อื่นๆ 	<p>ร้อยละ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดอบต.เพ็กใหญ่</p>	<ul style="list-style-type: none"> -ทำบันทึกข้อตกลงการประเมินและแจ้งผลการประเมินตามผลงาน -ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ -ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพโดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ด้านต่าง -ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น 	<p>-ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ</p>
๓.๒	<p>การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> -คะแนนจากการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ -การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> -ดูจากผลการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ ดำเนินการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานจริง รอบ เมษายน ๒๕๖๓ และรอบตุลาคม ๒๕๖๓ 	<p>-การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้รับการพิจารณาอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔ ๔.๑	<p>การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่รับทราบและถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่</p>	<p>-ร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน</p>	<p>-ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดีและมีได้เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่อย่างใด</p>
๔.๒	<p>การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการมอบหมายงานเป็นไปตามสายงาน ตามมาตรฐาน อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>-ทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานภายในอบต. และภายในส่วนราชการตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่</p> <p>-ติดตามและประเมินผลรายงานผู้บังคับบัญชา</p>	<p>-การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปจนกำลังทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า</p>
๔.๓	<p>จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐</p>	<p>-ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิดจาก ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต.</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๔	จัดมาตรการหรือประกาศเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในอบต	<p>-ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและ ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต</p> <p>-เพื่อกำหนดแนวทาง และหลักปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ และรักษาระเบียบวินัย</p>	จำนวนร้อยละของมาตรการหรือประกาศฯ ข้อบังคับ	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบล เพ็กใหญ่ จัดทำประกาศ / ข้อบังคับ/นโยบาย และจัดทำแผนจำนวน ๕ ฉบับ ดังนี้ - ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ - นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี - แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต 	-บุคลากรยึดถือปฏิบัติตาม มาตรการ ประกาศฯ และ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้
๔.๕	จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	-เพื่อใช้เป็นกรอบแผนงานในการดำเนินการเสริมสร้างให้บุคลากรรักษา วินัยคุณธรรมจริยธรรมและเป็นการป้องกันการทุจริต	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปี	-อบต.ได้จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	-ความสำเร็จการจัดโครงการ/ กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิดจาก ระยะเวลา งบประมาณ และสภาพภารกิจงานของอบต.

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๖	กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	-บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ได้เข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา ร่วมงานรัฐพิธีสำคัญ การสืบสานประเพณีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี เช่น - ร่วมงานรัฐพิธีวันแม่แห่งชาติ - ร่วมงานรัฐพิธีวันพ่อแห่งชาติ - ร่วมงานรัฐพิธีวันปิยมหาราช - ร่วมออกหน่วยบริการจิตอาสา อบต.เพ็ทใหญ่ - ร่วมพิธีทางพุทธศาสนา ทำบุญตักบาตร	-ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรยังไม่ครบถ้วน
๔.๗	การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสร้างความโปร่งใส		จำนวนแนวทาง/วิธีการ ในการส่งเสริมหรือสนับสนุน	-จัดสถานที่ไว้บริการประชาชน เช่น ศูนย์ดำรงธรรมตำบลเพ็ทใหญ่ / ศูนย์ยุติธรรมตำบลเพ็ทใหญ่/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอบต.เพ็ทใหญ่/ศูนย์รับแจ้งข่าวสารการทุจริต	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/การประสานงานระหว่างองค์กร/หน่วยงาน ยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕ ๕.๑	<p>ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลเพ็ญใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p>	<p>การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้ ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตาม ภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>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</p>	<p>ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดขอนแก่นในการจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้ มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ -ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา -ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>-การสรรหาเป็นไปตาม ระเบียบ และโปร่งใส</p>
๕.๒	<p>กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึด ระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>-มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความ ไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>-มีการแจ้งประชาสัมพันธ์การรับ สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและ รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างต้องประกาศทาง เว็บไซต์ของอบต.เพ็ญใหญ่</p>	<p>-ควรเพิ่มช่องทางการ ประชาสัมพันธ์ให้มาก ขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดีย ต่าง ๆ เป็นต้น</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖ ๖.๑	ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.เพ็ญใหญ่	-ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ -กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ให้ครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร บุแต่ละตำแหน่ง	ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี
๖.๒	-ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ของผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ	มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัดอบต. รองปลัดอบต. ผู้อำนวยการกองหัวหน้าสำนักปลัดอบต. และตำแหน่งสายงานวิชาการ สายงานทั่วไป เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ	การส่งบุคลากรฝึกอบรมแต่ละครั้ง ไม่สามารถจัดให้บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เข้าร่วมได้ในคราวเดียว
๖.๓	อบต.จัดโครงการฝึกอบรม ๔ หลักสูตร -โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง -แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี -โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง -โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ	-ไม่ได้ดำเนินการ	เนื่องจากประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบกับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดหรือการติดเชื้อจึงงดการจัดฝึกอบรม

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗ ๗.๑	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละ ตำแหน่ง	-เพื่อส่งเสริมและสร้างความก้าวหน้าให้แก่ บุคลากรในตำแหน่งสายงาน -เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	-ระดับความสำเร็จของการ ประชาสัมพันธ์และความพึง พอใจของบุคลากร	-อบต.มีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าให้สาย งานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมมีการให้คำแนะนำให้ คำปรึกษาดังกล่าว	-คุณสมบัติของบุคลากรบาง รายยังไม่ตรงตามที่กำหนด -การจำกัดงบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล
๗.๒	โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากร บุคคล ของอบต. และกรมฯ -เพื่อใช้ประโยชน์ในการสืบค้นข้อมูลที่ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน -เพื่อสร้างฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน - มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	-ร้อยละความสำเร็จ ถูกต้องใน การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ภายในระยะเวลาที่กำหนดของ กรมส่งเสริมฯ	-อบต. ดำเนินการปรับปรุง ระบบดังกล่าว ตามระยะเวลา กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น กำหนด และถูกต้อง ทุกครั้ง	-ข้อมูลบางรายการยังไม่ ละเอียด ชัดเจน ไม่มีเอกสาร ประกอบการพิจารณา เนื่องจากการโอนย้าย หน่วยงาน
๗.๓	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาพและ สามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ระบบการประเมินเป็นไปอย่าง ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ และสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	-ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-บุคลากรมีความพึงพอใจ

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.๔	จัดให้มีการพัฒนาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	-ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-บุคลากรมีความพึงพอใจ
๗.๕	ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน	-เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำประกาศให้สาธารณชนทราบ	-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นต่อสาธารณชน	-เป็นไปตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘</p> <p>๘.๑</p>	<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>-จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>-มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสมดุลด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>-จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>-จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ จัดทายาสามัญประจำบ้าน จัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นปฏิบัติงาน จัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพักรับประทานอาหาร</p> <p>-การพัฒนาทักษะและความสามารถจัดส่งฝึกอบรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต จัดมุมแหล่งเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ</p>	<p>-ดำเนินการก่อสร้างห้องน้ำให้สะอาดและเพียงพอ</p> <p>-จัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสม</p> <p>-จัดร้านค้าสวัสดิการ</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๒	การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๓	-เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรอบต.เพ็็กใหญ่ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากร อบต.เพ็็กใหญ่ เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน -เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน-	-บุคลากร อบต.เพ็็กใหญ่ ได้แก่ ปลัดอบต. รองปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล เพ็็กใหญ่ จากฐานข้อมูล โดยมีบุคลากร ทั้งสิ้นจำนวน ๒๒ คน -ประเมินเป็นประจำทุกปี	การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๓ ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผาสุกในชีวิตการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-ควรประเมิน ๒ ครั้ง/ปี

❖ **ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

๑. การวางแผนกำลังคน

- ทุกปีที่ผ่านมาอปท.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้มีการเปลี่ยนแปลงแบบฟอร์มใหม่ต้องใช้เวลาศึกษาพอสมควร

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

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

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

- ไม่มี

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- สถานที่จอดรถที่เหมาะสมและไม่เพียงพอ

❖ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การวางแผนกำลังคน

- เห็นควรพิจารณาการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น ควรกระจายภารกิจให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- เห็นควรดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรร

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แบบประเมินแบบใหม่ ควรจัดฝึกอบรม/ส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ก่อนดำเนินการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

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

๕. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

- ไม่มี

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และตรงตามสายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- เห็นควรจัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสมและให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย