

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

| ๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา | | | | |
|---|---|--|---|--|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.สันกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.สันกลาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.สันกลาง - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.สันกลาง | <p>อบต.สันกลาง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงราย</p> | <p>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</p> <p>๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต.สันกลาง (ขนาดกลาง) เป็น อบต.ประเภทสามัญ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p> | <p>- ควรพิจารณา ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานในทุกๆ ปี ว่ามี อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานหรือไม่ เพื่อให้ อบต.สันกลางมีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนององการปฏิบัติงานของ อบต.สันกลาง ที่จำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี</p> |

| ๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา | | | | |
|------------------------------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๓. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ โดยความเห็นชอบของมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ ประกาศเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|--|---|--|--|---|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | - เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด | - อบต.สันกลาง 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 ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | - เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้สามารถพัฒนาตรงความต้องการ |
| ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑. ว่าที่ร้อยตรีบิน ดวงยานะ ตำแหน่ง ปลัด อบต. หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย วันที่ ๓๐ พ.ย. – ๑ ธ.ค.๖๓ -หลักสูตรอบรมสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ – ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ -ประชุมเตรียมความพร้อมจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวันที่ ๒๘ กันยายน ๖๔ | - ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา โดยเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๒. นางสาวเดือนเพ็ญ ชัดบุญเรือง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต. โครงการประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> <p>๓. นางชนกานต์ กรุงศรี ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรอำเภออนามัยการเจริญพันธ์อำเภอพาน ๒๓ กุมภาพันธ์ ๖๔</p> <p>๔. นางสาวเยาวลักษณ์ มาหล้า ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔</p> <p>-หลักสูตรอบรมหลักสูตรเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นและครู อบต.ปี ๒๕๖๔ การตั้งส่วนราชการของ อบจ. เทศบาล และ อบต.(ใหม่) หลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนและเงินเพิ่มสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ใหม่)" วันที่ ๑๑ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>-หลักสูตรประชุมผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๕. นางสาวบุหลิน ทาจุมปู ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรอบรม การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ – ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> <p>-ประชุมรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของจังหวัดเชียงราย วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๖. นางสาวรุ่งนภา คำปาวีระ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน โครงการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันการปราบปรามการทุจริต กิจกรรมที่ ๒ การอบรมขยายผลการสร้างแกนนำสมาชิกชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต จังหวัดเชียงรายสู่ระดับตำบล วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>-หลักสูตรโครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการตรวจสอบภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง วันที่ ๒๐ – ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>-หลักสูตรเข้าร่วมโครงการสร้างการมีส่วนร่วมกับป้องกันและปราบปรามการทุจริต กิจกรรมที่ ๕ การประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงคุณธรรมป้องกันการทุจริต วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๗. นางสาวศรีพรรณ ชัยธิ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรอบรมชี้แจงการใช้จ่ายเงินกองทุนสิ่งแวดล้อมโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคัดแยกขยะต้นทาง ชุดที่ ๓ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p> <p>-หลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เป็นวิทยากรครู ก สำหรับการถ่ายทอดความรู้ห้องปลอดฝุ่น สื่อสารความเสี่ยงผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Pm ๒.๕) วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> <p>-หลักสูตรอบรมหลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ พ.ศ. ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๘ วันที่ ๖-๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๘. นางสาวอัญชลี แดงทองดี ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประชุมเพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การส่งเสริมคุณธรรม เครือข่าย ท้องถิ่นคุณธรรม การขับเคลื่อนคุณธรรมเชิงพื้นที่จังหวัดเชียงราย วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>-หลักสูตรประชุมเตรียมความพร้อม จัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๙. นายราเชนทร์ คำมาบุตร ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรอบรมโครงการรวมพลคนกู้ภัยขององค์การสาธารณกุศล ประจำปี ๒๕๖๔ การฝึกอบรมรวมพลกู้ภัย วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>-หลักสูตรการประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยความสะดวกภัยทางถนน ครั้งที่๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๑๐. นางจินตนา โปร่งใจ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง โครงการฝึกอบรมการบันทึกและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครอง (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่๑๑ วันที่ ๘-๑๓ ธ.ค ๖๓</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๑๑. นางสาวคณิงนิตย์ บุญทา ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรอบรม โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม แผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างรุ่นที่ ๑๕ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน - ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p> <p>-หลักสูตรโครงการฝึกอบรมการบันทึกและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครอง (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่๑๑ วันที่ ๘ -๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>๑๒. นางรัชพันธ์ ยานะ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรโครงการ ฝึกอบรมการบันทึกและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครอง (e-LAAS) ตาม มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชี ภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่๑๑ วันที่ วันที่ ๘-๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๑๓. นางกัญจน์ภักดิ์ บุญแสนสุรจิří ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรอบรม หลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุขตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ พ.ศ. ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๘ วันที่ ๖-๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>๑๔. นางสาวรัชฎาภรณ์ ทาปัญญา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตร โครงการฝึกอบรมการบันทึกและปฏิบัติงานใน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครอง (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและ นโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๑๑ วันที่ ๘-๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>๑๕. นายเสริฐ มาลา ตำแหน่งช่างโยธา หลักสูตรประชุมสัมมนาโครงการเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎกระทรวง ผังเมืองรวมจังหวัดเชียงราย วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>-หลักสูตรอบรมหลักสูตรเสริมสร้าง ความรู้ด้านการเจาะและพัฒนาน้ำบาดาลสำหรับ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๔-๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๑๖. นายวีระวุฒิ คำมา ตำแหน่งนายช่างโยธา หลักรัฐโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ผ่านระบบออนไลน์ Application Zoom วันที่ ๑๘-๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๑๗. นายณัฐพล มุลรัตน์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ หลักรัฐอบรมสัมมนา เสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด วันที่ ๙-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> <p>๑๘. นางพัชรี ใจเมตตา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ หลักรัฐฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เป็นวิทยากรครู ก สำหรับการถ่ายทอดความรู้ห้องปลอดฝุ่น สื่อสารความเสี่ยงผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Pm ๒.๕) วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> <p>๑๙. นางสุกัญญา ชุ่มอินจันร์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา หลักรัฐประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ DSPM และส่งเสริมโภชนาการตามช่วงวัยในครูที่เลี้ยงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| | | | <p>๒๐. นายอนุชา เชื้อเมืองพาน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรอบรมหลักสูตร การบันทึกระหว่กกันของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กักับการเบิกจ่ายเงินและการจัดฎีกาอย่างละเอียดของโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วันที่ ๒๓-๒๕ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>๒๑. นางสาวสุกัญญา ปัญเฉลิย ตำแหน่งครู หลักสูตรประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ DSPM และส่งเสริมโภชนาการตามช่วงวัยในครูที่เลี้ยงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒๒. นางแสงทิพย์ คำต๊ะ ตำแหน่งครู หลักสูตรประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือ DSPM และส่งเสริมโภชนาการตามช่วงวัยในครูที่เลี้ยงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔</p> | |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | |
|---|--|--|--|--|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๒.๓ การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ภายในองค์กร | - จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔ | - ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกตำแหน่งสายงานในองค์กร |
| ๒.๔ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ | - ทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร - เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการพัฒนา งานด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของราชการมากยิ่งขึ้น | - บุคลากรมีความผูกพัน ความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กร - การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | - มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร และนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนา | - ควรมีการพัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร |

| ๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้และแรงจูงใจ | | | | |
|---|---|--|---|---|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ เส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | - เพื่อสร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร ให้สิ่งสม ประสพการณ์และผลงานให้มี คุณภาพ และมีศักยภาพที่ เพียงพอเหมาะสมในการที่จะ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป - เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ตนเอง | - บุคลากรทราบ ความ ก้าวหน้าในสายอาชีพของ ตนเอง และสามารถเตรียม ความพร้อม สิ่งสมประสพ- การณ์ และผลงาน | - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้ คำปรึกษา | - ควรส่งเสริม และ สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของตนเอง |
| ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรใน ระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน | - เพื่อมีข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถ ตรวจสอบได้ง่าย | - มีข้อมูลบุคลากรในระบบ ครบถ้วน ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน | - ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ครบทุกตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน แล้ว เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด | - ควรส่งเสริม ให้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ บันทึกข้อมูลในระบบรับ การอบรม เพื่อสามารถ บันทึกข้อมูลในระบบ ถูกต้องตามที่ กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด |

| ๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้และแรงจูงใจ | | | | |
|--|--|---|---|--|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | - เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร | - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - อบต.สันกลาง มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทัศนะ และสมรรถนะทุกตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด | - ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีแนวทาง หลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรมในทุกส่วนราชการ |
| ๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น | - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์ | - บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน | - ควรพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น อย่างเป็นธรรม และให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน |
| ๓.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร | - บุคลากรมีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร | - จัดให้มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ - จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย - จัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ - จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ | - ควรจัดให้มีกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร - ควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน |

| ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับ อบต.สันกลาง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น | - เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ และพึง ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติ | - จัดทำประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี - จัดทำแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม - จัดทำข้อบังคับ อบต.สัน กลาง ว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ อบต.สันกลาง | - จัดทำและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ และข้อบังคับ อบต.สันกลาง ว่าด้วย จรรยาข้าราชการ อบต.สันกลาง ให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ | - ควรจัดให้มีกิจกรรม ตามประกาศประมวล จริยธรรมอย่างน้อย ๓ กิจกรรมต่อปี |
| ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบ หมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ | - จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง | - ดำเนินการจัดทำคำสั่งการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.สันกลาง ที่ ๓๗๑/๒๕๖๓ ลง วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔ | - ควรมอบหมายงานให้ ถูกต้อง และตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง หากมีตำแหน่ง ว่างควรพิจารณา มอบหมายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ แก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ |

| ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ | | | | |
|--|--|---|---|--|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
| ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต | - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต | - แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ | - มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และมีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผล | - ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง |

➔ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

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 เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ 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

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน