

แบบรายงาน  
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลทองปิด  
อำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p>	<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๒. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด</p> <p>๓. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการค่าตอบแทน</p> <p>๔. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม</p> <p>๕. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>- มีจำนวนตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p> <p>- สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>- วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

### ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ให้มีความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ การเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	<p>๑. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๒. การจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตลอดจนการบรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง</p>	<p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>- ดำเนินการจ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด จำนวน ๖ อัตรา วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม (ภารกิจ)</li> <li>๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)</li> <li>๓. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (ทั่วไป)</li> <li>๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)</li> </ol> <p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>- ดำเนินการจ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด จำนวน ๓ อัตรา วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ภารกิจ)</li> <li>๒. ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน(ภารกิจ)</li> <li>๓. พนักงานผลิตน้ำประปา</li> </ol>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			-ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ -ดำเนินการรับโอน พนักงานครูส่วนตำบล ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ -ดำเนินการรับโอน พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕	

#### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นการปฏิบัติงานตามระเบียบหลักเกณฑ์ บางครั้งก่อให้เกิดความล่าช้าในบางขั้นตอนของเอกสาร

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

-การดำเนินการเป็นให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วนเพื่อ กำหนดเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูง</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่าง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือแรงจูงใจ พนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างคุณภาพ</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</li> <li>- รอบที่ ๒(วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</li> </ul> <p>- องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐)</p> <p>- องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง</li> </ul>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรวบรวมคะแนนประเมินของสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บ้างครั้งคะแนน อาจจะไม่เป็นไปตามความประสงค์ของผู้รับการประเมิน

### ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. เพื่อให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างมีมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ในด้านศีลธรรม ความ โปร่งใส การให้บริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน และการพัฒนาตนเองได้</p> <p>๓. เพื่อให้มีแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p>	<p>๑ ปฏิบัติงานด้วยความ เสมอภาคและเป็นธรรมต่อ พนักงานและประชาชน</p> <p>๒ การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความ พึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ</p> <p>๓ มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๔ มีอัตราscopyไม่ตรีต่อผู้มารับบริการ</p> <p>๕ ร้อยละของข้อเรียกร้องที่มีต่อ การปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖ อัตราร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความ พึงพอใจของผู้ใช้บริการ</p>	<p>๑.จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปิด</p> <p>๒.จัดทำประกาศจรรยาบรรณของ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง</p> <p>๓.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปิดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน
- การไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ ทำให้องค์กรเสื่อมเสีย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>-</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และเชิดชูเกียรติแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ที่มีการปฏิบัติและมีความดีเด่นในด้านต่างๆ</p> <p>๒. เป็นขวัญกำลังใจ เป็นแรงผลักดันและกระตุ้นการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย</p> <p>๓. เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ จนเป็นที่ประจักษ์และที่ยอมรับ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>๑. ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑. จัดทำโครงการคัดเลือกยกย่อง ชมเชยและเชิดชูเกียรติแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ที่มีการปฏิบัติและมีความดีเด่นในด้านต่างๆ</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-หน่วยงานได้รับความร่วมมือในการแก้ปัญหา การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานที่มีความประพฤติ ปฏิบัติดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไป

ในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ ถูก ต้อง มี ทักษะในการใช้ ความคิด (Conceptual Skills)เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๔. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๕. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. ให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนด้วยตนเองในระบบE-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๔. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>๕. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-งบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม น้อยเกินไปและไม่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง การพัฒนาให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ</p> <p>๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น</p> <p>๓. เป็นการมุ่งใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย</p> <p>๔. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด</p>	<p>-กำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดย ส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่นองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)</p> <p>- การจัดให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในหลายๆด้าน</p> <p>- มีการบันทึก ตรวจสอบ และปฏิบัติงานในช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ในหลายๆระบบของหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>- มีการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในปี ๒๕๖๕</p> <p>-มีการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>-จัดให้มี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน</p> <p>-มีการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- พนักงานส่วนตำบลมีส่วนน้อย หรือไม่มี ที่เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ในหน่วยงานมีการดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศในหลายๆด้าน และมีการพัฒนาระบบบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจในระบบและก่อให้เกิดความล่าช้า
- การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยไม่เพียงพอต่อบุคลากรในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องของการปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน ในด้านต่างๆ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสพการณ์การทำงาน จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การยกย่องเชิดชูเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>-ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลได้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ทุกปี</p> <p>-มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและหมอมือมีความเชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความมั่นใจในคุณภาพการตรวจสุขภาพ</p> <p>-พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>-จัดให้มีโครงการต่างๆเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรในหลายๆด้าน</p>	<p>-ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>-จัดโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>-การจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสพการณ์การทำงาน จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน</p> <p>-จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคบางโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

-การดำเนินงานตามโครงการต่างๆ มีบุคลากรจำนวนมาก จึงทำให้งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่