

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม 	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์มีมติเป็นชอบพร้อมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง	-ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๔ เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล	-ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วิศวกรโยธา ปก./ชก. สังกัดกองช่าง ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. สังกัดกองสาธารณสุขฯ และยกเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ ตำแหน่ง 	

๒.ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่ง อบต.หนองกระเทียม ที่ ๒๕๕/๒๕๖๔ ลว. ๑๖ ส.ค. ๒๕๖๔ รายงานนางสาวปทุมวรรณ คนหลัก - ดำเนินการสรรหาข้าราชการ โดยการรับโอน(ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	
๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม เรื่องรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ลงวันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๔ และประกาศรับ	

			โอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล	
--	--	--	--------------------------	--

๒.ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรมเป็นตามประกาศหลักเกณฑ์	-คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง อบต.หนองกระเทียม ที่ ๑๖๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๔	-เพื่อความยุติธรรมและความโปร่งใสไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
๒.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	-ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภทวิชาการ)	-นำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งเก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร(KM)

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ และ ดำเนินการตามแผนฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- องค์กรบริหารส่วนตำบล หนองกระเทียมมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก. อบต.จังหวัด บุรีรัมย์มีมติเห็นชอบพร้อมทั้ง ประกาศใช้แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพ ควรดำเนินการ สืบสวนความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาตรงกับความต้องการ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่งและ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ พัฒนา - เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานให้ตรงตามสมรรถนะ หรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีประสิทธิภาพใน การทำงานและสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	- มีการวางแผนและพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสาย งานความก้าวหน้าในแผนพัฒนา บุคลากร ดังนี้ ๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การปฏิบัติตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีนว่าด้วยงาน สารบรรณ(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔” ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑ คน ๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาคปฏิบัติ ความก้าวหน้าในสาย	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมี ความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอด ความรู้ สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ได้

			งานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และการ	
--	--	--	--	--

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>บริหารงานบุคคล พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๓. การเข้ารับการสรรหาภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวนผู้เข้ารับการสรรหา ๑ คน</p> <p>๔. โครงการอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับสถานศึกษา(โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) โดยใช้ Excel ช่วยในการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๕” ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒ คน</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๕.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “เทคนิคการบริหารงานก่อสร้าง งานซ่อมแซม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทคนิค วิธีการขั้นตอนการขอรับงบประมาณ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ” จำนวนผู้เข้าอบรม ๒ คน</p> <p>๖.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เตรียมความพร้อมในการปิดงบประมาณปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำหรับงานทะเบียนสินทรัพย์ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-Laas) (ฐานข้อมูลทรัพย์สิน = งบการเงิน) ซึ่งเป็นตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ.</p>	

			๒๕๖๑” ผู้เข้าอบรมจำนวน ๓ คน	
--	--	--	-----------------------------	--

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๗.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การส่งเสริมคุณภาพเด็กตาม พ.ร.บ. การพัฒนาเด็กปฐมวัยการทำหลักสูตรสถานศึกษา การยกระดับคุณภาพ ศพด. ตามมาตรฐานชาติความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ว PA(Performance Agreement)” จำนวนผู้เข้าอบรม ๖ คน</p> <p>๘.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนผู้เข้าอบรม ๒ คน</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๙.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนผู้เข้าอบรม ๒ คน</p> <p>๑๐.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การปรับปรุงรายการเพื่อปิดบัญชี การตรวจสอบค่าเสื่อมราคา สะสม และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวนผู้เข้าอบรม ๒ คน</p> <p>๑๑. การทดสอบโครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public procurement : e-CPP) A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อม</p>	

			จำนวนผู้เข้าอบรม ๑ คน	
--	--	--	-----------------------	--

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๑๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ธ.เรื่อง การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่๕) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” จำนวนผู้เข้าอบรม ๑ คน</p> <p>๑๓.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนผู้เข้าอบรม ๑ คน</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ตำแหน่งงานในองค์กร

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน 	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามประกาศการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลประจำปี คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม	-ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๒ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและให้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายที่ซ้ำซ้อน	-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามคำสั่งมอบหมายของแต่ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ครบทุกคน	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

๖. ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและให้บริการ

ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน			กำหนดไว้ทั้งในส่วนของคุณข้อมูล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ฝึกอบรมบ่อยครั้ง
---------------------	--	--	--	------------------

๖. ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ กิจกรรม ที่ ส ร ้าง ความสัมพันธ์	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากร รู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีกล่องวงจรปิด และ เวนรักษาความปลอดภัยในองค์กร -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การ เล่นกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส.	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มีส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน