



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ที่ ชร.๓๕๖๐๑/๑๕๐๗ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

ด้วยสำนักงาน ป.ป.ช.กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment:ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ เพื่อให้หน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การรายงานผลตามตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ จึงขอรายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑๒๖ เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางนิภาพร ศรีวงศ์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เพื่อไว้ติดต่อกับงาน สำนักปลัด อบต.แม่่อ พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายณัฐธัญ อาทะจา)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมบุรณ์ มลารัตน์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

คำสั่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

-รับทราบ

(ลงชื่อ)

(นายธีระพงษ์ เภาคา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้ อบต.แม่ฮ่อม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.แม่ฮ่อม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.แม่ฮ่อม - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.แม่ฮ่อม	อบต.แม่ฮ่อม มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดเชียงราย	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่อม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยความเห็นชอบ ของ มติ ก.อบต. ใน การประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๓. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ กองหรือส่วนราชการ โดยความเห็นชอบของมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	- ไม่ ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	อบต.แม่ฮ่อม มีแนวโน้มอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นทุกปี เพื่อรองรับกับภารกิจของ อบต.



๒. ด้านการสรรหา คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ การสรรหา พนักงานจ้างใน ตำแหน่งว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- เพื่อให้การ ปฏิบัติงานภายใน อบต.แม่อ้อ มีความ ต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบใน แต่ละสายงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผล สัมฤทธิ์มากที่สุด	- มีอัตรากำลังที่ เพียงพอและ เหมาะสมใน การปฏิบัติงาน และรับผิดชอบ ในแต่ละสาย งาน	๑.จัดทำประกาศ เรื่อง รับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผช.นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา โดยกำหนดรับสมัครในวันที่ ๒๓-๓๑ พ.ค.๖๖ วันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหา วันที่ ๖ มิ.ย.๖๖ วันดำเนินการคัดเลือก ภาค ก.และ ข. ในวันที่ ๑๖ มิ.ย.๖๖ วันประกาศผลสอบการคัดเลือกภาค ก.และ ข. วันที่ ๒๐ มิ.ย. วันที่สอบภาค ค.วันที่ ๒๑ มิ.ย. ๖๖ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรในวันที่ ๒๗ มิ.ย.๖๖ ๒.จัดทำหนังสือผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ให้ ก.อบต.เชียงรายเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ หนังสือที่ ชร ๗๙๔ ลงวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๖๖ ๓.จัดทำสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจตามคำสั่ง อบต.แม่อ้อ ที่ ๓๘๘/๒๕๖๖ ลว.๓ ส.ค.๖๖ และรายงานให้ ก.อบต.เชียงรายทราบ	๑๑,๕๕๐.- บาท (ค่าสมนาคุณของ คณะออกข้อสอบ คัดเลือก พิมพ์ การเก็บรักษา ข้อสอบและการ ตรวจข้อสอบและ ค่าสมนาคุณ คณะกรรมการ สัมภาษณ์)	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	อบต.แม่อ้อ สรรหา พนักงานจ้าง เพื่อ บรรจุแต่งตั้งตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างสม่ำเสมอ

๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประกาศรับ โอนย้ายพนักงาน ส่วนท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การ ปฏิบัติงานภายใน อบต.แม่่ออ มีความ ต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบ ในแต่ละสายงาน โดยตรง เพื่อให้งาน เกิดผลสัมฤทธิ์มาก ที่สุด	- มีอัตรากำลังที่ เพียงพอและ เหมาะสมใน การปฏิบัติงาน และรับผิดชอบ ในแต่ละสาย งาน	ประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือ ข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป ๑.ตำแหน่ง จพง.สาธารณสุข (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่ง นายช่างโยธา(พง./ชง) จำนวน ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ๑.ตำแหน่งนิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย พนักงานส่วนตำบล) หรือข้าราชการประเภทอื่น และประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ประกาศ ลงวันที่ ๑ มิ.ย.๒๕๖๖ -จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้ายพนักงาน ส่วนตำบล)หรือข้าราชการประเภทอื่นและ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย ตามหนังสือที่ ขร ๗๔๖๐๑/๗๑๖ ลว.๘ มิ.ย.๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	อบต.แม่่ออ มี อัตรากำลัง ตาม แผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการปฏิบัติ ภารกิจที่เพิ่มมาก ขึ้น

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในกา ร ปฏิ บั ตั ง าน สามารถนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด	- อบต.แม่่ออ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ บุคลากร อบต.แม่่ออ ได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา
๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้มาพัฒนาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร	๑๗๐,๐๐๐.- บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
๔.๓ จัดทำโครงการอบรมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ฝ่ายบริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในกา ร ปฏิ บั ตั ง าน สามารถนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด	- บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	-รายงานผลการดำเนินโครงการ -ระยะเวลา ๒ วัน (๒๐-๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖) ณ บ้านน้ำร้อน อ.แม่สาย และ ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาพันธุ์พืชจักรพันธ์เพ็ญศิริ อ.แม่สาย -ผู้รับเข้าการอบรม ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘	๑๔๐,๐๐๐.- บาท	๒๐-๒๑ พ.ค. ๒๕๖๖ ( ๒ วัน)	ผู้บริหาร พนักงาน อบต.แม่่ออ ได้รับความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.๑ จัดให้มี กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่ เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็น ธรรม โปร่งใส และสร้าง มาตรฐานใน การประเมินผลใน องค์กร	- กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็น ธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบ ได้	- อบต.แม่ฮ่อม มีการถ่ายถอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มี คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพิจารณาผล การปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุก ตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงาน อบต.แม่ ฮ่อม ได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรมจากผู้บังคับ
๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ(ระบบ LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	- เพื่อมีข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน สามารถตรวจ สอบได้ง่าย	- มีข้อมูลบุคลากรใน ระบบ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ครบทุก ตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ กำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ควรส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบบันทึก ข้อมูลในระบบ การอบรม เพื่อ สามารถบันทึก ข้อมูลในระบบ ถูกต้องตามที่กรม ส่งเสริมกำหนด
๕.๓ จัดให้มีการ พิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรมเสมอ ภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคล กร - พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไปตาม ผลการประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการ พิจารณาเลื่อน เงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ตาม คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ๒๐ ราย ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒๐ ราย	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงาน อบต.แม่ ฮ่อม ได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนเป็นไป ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อกำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.๔ ดำเนินการ พิจารณาความดี ความชอบ การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่น	- เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร - เพื่อพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการ ประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับ การพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป้าหมาย พนักงานครู จำนวน ๔ ราย ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๔ ราย	- ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงาน ครู ได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไป ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อ กฎหมาย
๕.๕ ดำเนินการ พิจารณาความดี ความชอบ การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่น	- เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร - เพื่อพิจารณา เลื่อนค่าตอบแทน เป็นไปตามผลการ ประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับ การพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง เป้าหมาย พนักงานจ้างจำนวน ๒๑ คน ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ๑๙ คน (๓ คน ปฏิบัติยังไม่ครบตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์)	- ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อน ค่าตอบแทน เป็นไปตาม เงื่อนไข หลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อ กฎหมาย



๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.๑ แจ้งให้บุคลากร ในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และ ข้อบังคับ อบต.แม่ฮ่อง มว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- เพื่อเป็นเครื่องมือ กำกับความ ประพฤติของ ข้าราชการ และพึง ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติ	- จัดทำประมวล จริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี - จัดทำแนวทาง ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม - จัดทำข้อบังคับ อบต.แม่ฮ่อง มว่าด้วย จรรยาข้าราชการ อบต.แม่ฮ่อง	- จัดทำและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ และข้อบังคับ อบต.แม่ฮ่อง ว่าด้วย จรรยาข้าราชการ อบต.แม่ฮ่อง ให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือ ปฏิบัติ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากร อบต. แม่ฮ่อง ได้รับ ทราบและถือ ปฏิบัติประมวล จริยธรรมที่ ประกาศใช้
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบ หมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้ตรงกับ ตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของ ตนเองได้อย่าง เต็มที่	- จัดทำคำสั่งการ แบ่งงาน และมอบหมาย หน้าที่ความ รับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	- ดำเนินการจัดทำคำสั่งการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.แม่ฮ่อง	- ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงาน อบต. แม่ฮ่อง ใช้คำสั่ง มอบหมายงานใน การปฏิบัติงาน ภายในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และคำสั่งที่ได้รับ มอบหมายอย่าง เคร่งครัด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.๓ โครงการอบรม และประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อ ต่อต้านการทุจริตใน องค์กร	- เพื่อเสริมสร้างและ ปลูกจิตสำนึกในการ ป ็ อ ง กั น แ ล ะ ปราบปรามการทุจริต ภาครัฐ และพัฒนา ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ในการป้องกัน และปราบปรามการ ทุจริตภาครัฐ	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐% - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุก ด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	- รายงานผลการดำเนินงาน - เป้าหมาย ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๗๐ คน - ผู้เข้าร่วมอบรม ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๕ -งบประมาณที่ใช้ไป ๕,๑๑๖.- บาท	๒๐,๐๐๐.- บาท	๑๙ กันยายน ๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร พนักงาน อบต.แม่่อ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีการทุจริต และ ทำงานตามหลักธรร มาภิบาล
๖.๔ โครงการอบรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑. เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่่อ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของ ข้าราชการที่บัญญัติไว้ เป็นข้อกำหนด กฏ ระเบียบ ๒. เพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐% - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุก ด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	-รายงานผลการดำเนินงาน -เป้าหมายคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ ราย -ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔ -งบประมาณที่ใช้ไป ๓,๗๒๕.- บาท	๒๕,๐๒๐.- บาท	๒๒ กันยายน ๒๕๖๖	บุคลากร อบต.แม่่อ มีวินัย คุณธรรม จริ ยธรรม และหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในองค์กร

๗. ด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้าง/เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้ส่งสมประโยชน์และผลงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่เพียงพอเหมาะสมในการที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป - เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	- บุคลากรทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อม ส่งสมประโยชน์ และผลงาน	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร - เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร	- บุคลากรมีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ - มีสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย - มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ - มีสถานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	๑๗๔,๘๑๙.- บาท	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงาน อบต.แม่อ้อมมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๒ มีการประชุม คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีของบุคลากร - เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร -เพื่อร่วมแสดงความ ความคิดเห็น เสนอแนะ ตลอดจน แก้ปัญหาและอุปสรรคในการ ทำงาน	- บุคลากร มี ความสุขในการ ทำงานและมีความ ผูกพันกับองค์กร	มีการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ตลอดจนแก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็น ระยะๆ ที่จำเป็นและประจำทุก เดือน	-ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พนักงาน อบต.แม่อ้อ ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ตลอดจน แก้ปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนายังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มี  
ความสุขในการทำงาน 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 ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบอบราชการ เช่น ชีวิตการทำงาน ในยุคดิจิทัล 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
- ๒.๑ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

  
(นางนิภาพร ศรีวงศ์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ระเบียบวิธีปฏิบัติของโรงเรียนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๖ ๗๐๘



(นายณัฐญา อาทะจา)

หัวหน้าสำนักปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

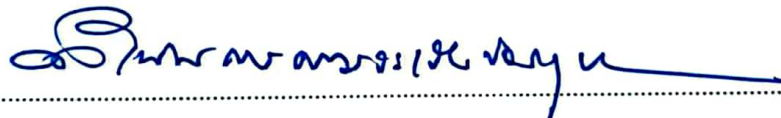
น.โหวงคณาวะ



(นายสมบูรณ์ มลารัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ



(นายธีระพงษ์ เผ่ากา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ