รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

แบบรายงานการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔) เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	๑. วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงพิจารณา	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
		๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ ได้แก่ ๑. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๓ อัตรา	
		๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๒.๑ ดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงาน ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่ง - ตำแหน่ง นายช่างโยธา - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา - ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓. ดำเนินการร้องขอใช้บัญชีสายงานผู้บริหารในตำแหน่ง - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด - ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี **ปัจจุบันมีผู้เข้ามาดำรงตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่** ๑. นางนันทนา ปิมปา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) สังกัด องค์การริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง โอนมาดำรงตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๒. นางกาญจนา มีมาลูน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ย้ายมาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๓. นางขวัญจิตต์ แก้วแปงจันทร์ โอนไปดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเกลือ จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการทำงานที่ล้นมือ ซึ่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทนตามกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		ปัจจุบันมีผู้เข้ามาดำรงตำแหน่งว่างสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา บรรุและแต่งตั้งใหม่ ได้แก่ ๑. บรรจุแต่งตั้ง นางสาววงเดือน ขยันยิ่ง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ ก.ย.๒๕๖๕ ๒. บรรจุแต่งตั้ง นายนุกูล คำก้อน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ๓. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวพรทิพย์ อภัยกาวีตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๒ พ.ค.๒๕๖๕ **สรุปผลการดำเนินการสรรหา ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้** **สายงานผู้บริหาร** **- รับโอน จำนวน ๒ อัตรา** **- โอนย้าย จำนวน ๑ อัตรา** คงเหลืออัตราว่างสายงานผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		สรุปผลการดำเนินการสรรหา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้ สายงานผู้ปฏิบัติ **- รับโอน จำนวน ๒ อัตรา** ๑. รับโอน นางสาวจุฑามาศ แถลงนิตย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ๒. รับโอน นายวิษณุพงษ์ ใจธิ ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ คงเหลืออัตราตำแหน่งว่างสายงานผู้ปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา ๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPIระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	มีการประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	- เพื่อวามโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินให้ครบทั้ง ๓๖๐ องศา ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
	๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน	มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามสายงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	มีการประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	- เพื่อวามโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินให้ครบทั้ง ๓๖๐ องศา ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
	๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจน และและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน	มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามสายงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อม โยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราการพนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดเป็นปัจจุบัน	- ระบบสารสนเทศควรมีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันระบบยังไม่รองรับบางรายการ และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเกิดความเรียบร้อย แม่นยำ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลที่ได้ดำเนินการเบิกจ่ายตรงจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในส่วนของพนักงานจ้าง ได้ใช้สิทธิประกันสังคมตามมาตรา ๓๕	- ควรมีการปรับปรุงระบบเพื่อเกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
	๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	**ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย ได้แก่** ๑. นายย้ายเจริญ เชื้อเมืองพาน ๒. นางสรัญญา สมแสง ๓. นางกาญจนา มีมาลูน ๔. นางนันทนา ปิมปา	- ควรมีการปรับปรุงค่าเล่าเรียนบุตรให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
	๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙	**ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเป็นค่าเช่าซื้อบ้านพักปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ให้กับ พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๗ ราย ดังนี้** ๑. นายย้ายเจริญ เชื้อเมืองพาน ๒. นางสาวจิรภัทร โพทะยา ๓. นางกาญจนา มีมาลูน ๔. นางนันทนา ปิมปา ๕. นางสาวศรีพรรณ หมื่นไ ๖. นายวรวัฒน์ นะวะคำ ๗. นางสาวหฤทัย โว่ยแม้	- ควรมีการปรับปรุงค่าเช่าบ้านให้สอดคล้องกับเหตุการณ์หรือสภาวการณ์ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (ต่อ)	๔. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘	คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ได้มีมติในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงได้คะแนน ๙๕.๐๐ คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๑.๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน และได้รายงานการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายแล้ว	- ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ครอบคลุมไม่กระทบสิทธิ์พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
	๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๑๗ ราย	- ควรมีการปรับปรุงค่าครองชีพให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความ สะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	- จัดโต๊ะทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยแบ่งเขตพื้นที่ มีป้ายบอกแสดงอย่างชัดเจน - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- ปัจจุบันได้ดำเนินกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่องซึ่งได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี
	๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	- โครงการรณรงค์กิจกรรม ๕ ส. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง - กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร Sport Day - กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์อื่นๆ	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)	๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	- จัดประชุมพนักงาน พนักงานจ้างในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน	- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการทำงาน
	๔. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ	- จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕	- เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับชั้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพ่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง / มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้ในการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้ **สรุปการไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ พนักงานส่วนตำบลปี ๒๕๖๕ มีทั้งหมด ๑๙ คน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ คน เข้ารวม ๒๓ คน เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๓ คน ติดเป็นร้อยละ ๑๐๐**	- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการทำงาน

◆ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้นยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคีมีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

◆ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น วิธีการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สังคมผู้สูงอายุและความสามารถในทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการและการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์การแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน