



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม โทร ๐๓ ๙๔๙๑ ๐๐๐
ที่ จบ ๗๖๒๐๑/- วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามได้ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดนโยบายที่ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานรวมทั้งมุ่งมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดีพึงพอใจในการปฏิบัติงานและศักยภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ จึงกำหนดนโยบายออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. ด้านพัฒนาบุคลากร
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บัดนี้ ได้สิ้นรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้วจึงขอรายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) ณัฐริณทร์

(นางสาวณัฐริณทร์ กิตติเกษมพัชร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

(ลงชื่อ)

(นายธีรยุทธ ฉันทมิตร)

นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

(ลงชื่อ)

(นางละไม สิทธิบุญ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

(ลงชื่อ)

(นายศุภกิจ จินดาพรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม
อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดน่าน

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ การปรับปรุงแผน อัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคนให้ สามารถดำเนินงานตาม ภารกิจอำนาจหน้าที่และ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตอบสนองความ ต้องการของประชาชน ได้มากที่สุด	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ เล่ม	นักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นกรปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยด้วยการ การปรับระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นระดับกลาง/ต้น และประกาศใช้แผน อัตรา กำลัง ๓ เมษายน ๒๕๖๖	ความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือน ๆ เกินร้อยละ ๔๐ ส่งผล ให้เกิดปัญหาด้านงานส่งผลให้ รายจ่ายทางด้านการบริหารงาน บุคคลเพิ่มขึ้น โดยใช้เหตุ จัดทำ แผนอัตรา กำลัง ๓ ปีเพื่อสามารถ ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด
๒. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	เพื่อความโปร่งใสรับรู้และ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ อย่างทั่วถึง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ บรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ ถูกต้อง	องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามดำเนินการ จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ประกาศ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อความ โปร่งใสรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง	เมื่อ อบต. มีตำแหน่งว่างอาจจะมีการ กันตำแหน่งไว้ให้กับ บุคคลรู้จักส่งผลให้ อบต. อาจจะ ได้ บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงาน บุคคลดำเนินการประชาสัมพันธ์ สรรหาและเลือกสรรบรรจุบุคลากร เข้าปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานอื่น ตลอดจนประกาศลงเว็บไซต์ของ หน่วยงานเพื่อความโปร่งใสเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๓. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓.๑ การดำเนินการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้ง ๒ รอบการ ประเมิน ดังนี้ - รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจัดทำ แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นไป ตาม ประกาศได้อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง สามารถจัดทำ แบบประเมินผล การ ปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นไป ด้วยความเรียบร้อยตาม แนวทางประกาศหลักเกณฑ์ที่ องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด	องค์การบริหารส่วนตำบลพยายามจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนด ผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่ น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้งพฤติกรรมกรรมการบริหารหรือ สมรรถนะใหม่มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ให้ประเมินจาก สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ กรณีตำแหน่งบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งประเภท อำนาจการท้องถิ่นให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำ ผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงานจำนวนไม่น้อย กว่า ๓ สมรรถนะ	- เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้มีการแก้ไขการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความ สับสนไม่เข้าใจและจัดทำแบบประเมิน ไม่ถูกต้อง - ในส่วนของการดำเนินการ ดำเนินการ เชิญประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อมา ทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ใน การจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานและนำไปถ่ายทอดให้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบเป็นแนวทาง เดียวกัน ทราบข้อสงสัยคำถามเพิ่มเติม ให้ดำเนินการสอบถามนักทรัพยากร บุคคลเพื่อจะได้หาคำตอบเพื่อความ กระจ่างแก่ทุกคน
	๓.๒ การแต่งตั้ง คณะกรรมการต่าง ๆ ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วน ตำบลและการเพิ่ม ค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง	เพื่อให้การประเมินผล เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผล การ ประเมิน ข อ ง ผู้ได้บังคับบัญชา อบต.ไม่มีเรื่องของการเรียน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา	ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบจะมี คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและพร้อมทั้งรายงานการประเมินที่ เกี่ยวข้องจึงเกิดความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต. ผู้บังคับบัญชาจะประเมินผู้บังคับบัญชา ด้วยความอคติไม่เป็นธรรมทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน - ควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อกลั่นกรองและพิจารณาเลื่อนขั้นของ พนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อยถูกต้องโปร่งใสและเกิดความ ยุติธรรมแก่ผู้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๔. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักวิชานัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑ การจัดทำประกาศ และนโยบายต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อสร้างจิตสำนึกในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานทุกคนได้รับทราบ ประกาศต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พนักงานทั้งหมดใน อบต. (พนักงานทุกคนได้รับทราบ ประกาศต่าง ๆ ร้อยละ ๑๐๐)	องค์การบริหารส่วนตำบลยายอนประกาศนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ยายอนและแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทราบโดยทั่วกัน ซึ่งยังมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑. ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน ๒. ประกาศมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๓. ประกาศมาตรการใช้ดุลพินิจ ๔. ประกาศมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ๕. ประกาศมาตรการจัดการในกรณีได้ทราบหรือรับแจ้งการ ทุจริตหรือตรวจสอบพบการทุจริต ๖. ประกาศมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัด จ้าง ๗. ประกาศมาตรการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ ๘. ประกาศมาตรการให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย มีส่วนร่วมใน การส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ๙. ประกาศมาตรการในการสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักแก่บุคลากรทั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๐. ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส ๑๑. การประเมินความเสียหายการทุจริต ๑๒. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ - พบได้ทำการประเมิน ITA มุ่งเน้น เรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานจึงควรมีประกาศหรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้าง จิตสำนึกให้กับพนักงานใน อบต. ทุกคน จัดทำประกาศและนโยบายต่าง ๆ ที่ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลยายอนอย่างจริงจัง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบโดยทั่วกันเป็น ประจำทุกปี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๔. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน (ต่อ)	๔.๒ จัดทำโครงการ ฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมใน การปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อส่งเสริมให้คณะ ผู้บริหารสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล นายายอามและพนักงานได้ มีความรู้ความเข้าใจด้าน คุณธรรมและจรรยาบรรณ ของข้าราชการที่ปฏิบัติไว้ เป็นข้อกฎหมายและ ระเบียบเห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ ของหน่วยงานให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พนักงานทั้งหมด	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบล นายายอามได้ดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรม พัฒนา ศักยภาพให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. และผู้นำในตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (กิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้ การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะภายใต้มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการ ทุจริตภายในหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงา ภาครัฐ)	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ - บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่อง ของการฝึกอบรม การดำเนินการจัดจัดทำวีซีอาร์ อบรมให้มีเนื้อหาครอบคลุมและเป็น ประโยชน์แก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อ เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วม ฝึกอบรม
๔.๓ เผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับวินัยให้กับ พนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างประจำทราบ		เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย	พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ เกี่ยวกับเรื่องวินัยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พนักงานส่วน ตำบลทั้งหมด (พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ เกี่ยวกับวินัย ร้อยละ ๑๐๐)	องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามดำเนินการจัดทำแผน พบเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้กับพนักงานส่วน ตำบล	เนื่องจากเรื่องวินัยเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวพ นักงานส่วนตำบลทุกคนและไม่มีใครอยาก ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ พนักงานส่วนตำบลได้ทราบการดำเนินการ จึงจัดทำแผ่นพับเพื่อเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบลเป็น ประจำทุกปี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๕. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ หน่วยงาน	๕.๑ การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ประกาศ รับโอน ย้าย พนักงาน ส่วนตำบลมาดำรง ตำแหน่งทั่ว	เพื่อความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	ประชาชนสัมพันธภาพ (ย้าย) บริหารงานบุคคล	ทุก ๖๐ วันดำเนินการจัดทำรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการท้องถิ่นหรือข้าราชการประจำที่ขึ้นส่งองค์การ บริหารส่วนตำบลนายอำเภอมีอัตราว่างดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหารประเภทบริหารงานท้องถิ่น ประกอบด้วย - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ต้น จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย - หัวหน้าสำนักงาน ปลัด ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา - ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ ประกอบด้วย - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - นักจัดการทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป ประกอบด้วย - เจ้าหน้าที่งานป้องกัน ๓ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - นายช่างโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	- ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทาง เว็บไซต์และส่งหนังสือไปยังองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมาแล้ว แต่ไม่มี ผู้ใดแจ้งความประสงค์โอน ย้าย มายัง อบต. ทำให้บุคลากรภายในไม่เพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบางตำแหน่งเกิด ความล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการจึงควรจัดทำหนังสือร้อง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๕.๒ การเลื่อนระดับ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ได้เลือกกระตือรือร้นถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์	พนักงานส่วนตำบลเรื่อง ระดับได้ถูกต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วน ตำบลนายายอามไม่มีพนักงานส่วนตำบลเลื่อน ระดับ	-
	๕.๓ การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง	เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลนายายอามได้มีการ สรรหาและเลือกสรร พนักงานผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบล นายายอามดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการตามที่ ก.อบต. กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วน ตำบลนายายอามมีการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง คือ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน) - ตำแหน่ง พนักงานประจำรถพยาบาลฉุกเฉิน	-
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๖.๑ การจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖/แผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่บุคลากร	แผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖/แผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์	องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามประกาศใช้ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ครบรอบคณและ ยังบังคับใช้ไปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- พนักงานส่วนตำบลไม่ค่อยให้ ความสำคัญในการเข้าร่วมการ อบรมเนื่องจากติดภารกิจทำให้เข้า ร่วมอบรมไม่ได้ครบ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องจึงได้ มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความ น่าสนใจให้เข้าร่วมอบรมและให้ พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม ตามตำแหน่งของตนเอง

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
	๖.๒ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอามสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	- พนักงานส่วนตำบลยังมีความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้การทำให้อาสาสมัครเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ประกอบกับช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของ Covid ๒๐๑๙ ทำให้การจัดการอบรมได้ค่อนข้างน้อย การดำเนินการที่เกี่ยวข้อง อบต. จึงได้สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
๗. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ	๗.๑ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑. ขออนุมัติจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. จัดทำรูปแบบแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. รายงานนายองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ ทุกคน	- เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งความก้าวหน้าในบางตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลาในการสอบคัดเลือกนานกว่าระเบียบ ทำให้เสียเวลาในความก้าวหน้า การดำเนินงานจึงต้องสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาปรับลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งได้

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๘. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตแรงงาน และขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	๘.๑ โครงการ เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วน ตำบลนายายอาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญ กำลังใจเสริมสร้างภาพ ประทับใจและความ พึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดี	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างเข้าร่วมอบรมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของ พนักงานทั้งหมด	๑. จัดทำโครงการเสนอต่อนายก อบต.นายายอาม ๒. ดำเนินการตามโครงการร่วมรับประทานอาหาร ให้ของขวัญวันเกิดกับเจ้าของวันเกิด ๓. จะทำบันทึกรายงานผลการดำเนินโครงการเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับตลอดจนผู้บริหาร ท้องถิ่น	- เนื่องจากช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ทำให้การจัด โครงการเกิดความไม่สะดวก การดำเนินการที่เกี่ยวข้องจึงทำได้ เพียงจัดโครงการภายใต้มาตรการ โควิด ๒๐๑๙ ตามความจำเป็น และเหมาะสม
	๘.๒ โครงการยกย่อง เชิดชูพนักงานส่วน ตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มี ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างเข้าร่วมอบรมตาม โครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน พนักงานทั้งหมด	๑. จัดทำโครงการเสนอต่อนายก อบต.นายายอาม ๒. ดำเนินงานตามโครงการโดยเข้าร่วมประชุมเพื่อ กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๓. จัดทำประกาศ อบต.นายายอาม เรื่องยกย่องเชิด ชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ ๔. นายก อบต.นายายอาม มอบประกาศให้ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	- ในการร่วมพิจารณาคัดเลือกผู้ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อาจจะมีการเอนเอียงเห็นแก่พวก พ้องและเพื่อนสนิทของตนเองทำ ให้การคัดเลือกไม่เกิดความไม่เป็น ธรรมได้ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีการ กำหนดคุณสมบัติและแนวทาง หลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐาน เพื่อให้เกิด ความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
	๘.๓ ส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน	พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือการออกแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพนักงานทั้งหมด	๑. ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. จัดทำบันทึกสรุปรายงานผลการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเสนอต่อนายกองค้ำการปกครองส่วนตำบล ยายงาม และแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนทราบ	- ข้อเสนอแนะในระบบประเมินบางหัวข้อยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงควรกำกับและติดตามให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง