

รายงานผลการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล แม่เจดีย์ใหม่	- เพื่อให้ องค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ เจดีย์ใหม่ มีโครงสร้าง การแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่เจดีย์ใหม่ -เพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังของ พัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่เจดีย์ใหม่	- องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มี การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัด เชียงราย มี มติ เห็นชอบ พร้อมทั้ง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยความ เห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และ อบต. แม่เจดีย์ใหม่ ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ กองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การ เตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการและ ผู้เกี่ยวข้อง	- ควรดำเนินการพิจารณา ปรับปรุงแผนอัตรากำลังใน ทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับภารกิจของ หน่วยงาน และการ พิจารณาปรับปรุงภาระ งานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๑.๒ จัดทำและ ดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การ ปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความ ต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผล สัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตรากำลังว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ในตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ ๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภทตามทั่วไป ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในตำแหน่งคนงาน สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ตามบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔	- การลดภาวะอัตรากำลังว่าง ในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงาน ที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลให้งานเกิด ความล่าช้า เสร็จไม่ทันตาม กำหนดเวลา ทำให้งานขาด ประสิทธิภาพ	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๑.๓ การรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเข้า รับราชการหรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ ว่างหรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อ แลกเปลี่ยนสายงาน ที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การ ปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความ ต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผล สัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตรากำลังว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑.ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วน ท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๑.ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๔. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ ๒.แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล กรณีโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) รายงานสาวอรรถัย ปันเต็ม ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล แม่เจดีย์ใหม่ ที่ ๒๘๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔	- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอน ให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะ โอนย้าย	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๑.๔ แต่งตั้ง คณะกรรมการใน การสรรหาและ เลือกสรร	- เพื่อให้การ ดำเนินการสรรหา และเลือกสรร บุคลากรเป็นไป ด้วยความโปร่งใส และเกิดความ ยุติธรรม	- คณะกรรมการใน การสรรหามีครบถ้วน ทุกกระบวนการ และ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อ สรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ คำสั่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ที่ ๑๑๖/๒๕๖๔ สั้ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ - การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เรื่อง รับสมัครพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ ใหม่ ที่ ๒๐๗/๒๕๖๔ สั้ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔	- เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการ ออกข้อสอบและคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุด เดียวกัน	-

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๒.๑ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรประจำปี และดำเนินการ ตามแผนฯ ให้ สอดคล้องตาม ความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในทุก ๆ ตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มี การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และก.อบต.จังหวัด เชียงราย มีมติ เห็นชอบพร้อมทั้ง ประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับ การอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเกิด ประสิทธิภาพควร ดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงกับ ความต้องการ	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๒.๒ กำหนด เส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาเกิด ประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความ ต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการ ทำงาน และสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจาก การพัฒนา ประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา บุคลากรฯ	- ควรมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการพัฒนา ด้วยตนเอง และมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะ ถ่ายทอดความรู้ สร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้	ค่าใช้จ่ายเป็นไปตาม หน่วยงานที่จัดอบรม ได้ตั้งงบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๗๐๖,๐๐๐ บาท
๒.๓ สร้างบทเรียน ความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ ในระบบงาน E- Learning	- เพื่อสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน หน่วยงาน	- บุคลากรเกิดการ พัฒนาด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการ ทำงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	- ส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ในทุก ๆ ตำแหน่ง งานในองค์กร	-
๒.๔ ดำเนินการ ประเมินข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนา ถูกต้องและตรงตาม เกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการ พัฒนาและนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับ การอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพใน การทำงาน	-

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๒.๕ ดำเนินการ ประเมินความพึง พอใจของ บุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึง พอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมา ปรับปรุงแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน องค์กร	- บุคลากรเกิดความ ผูกพันในการทำงาน และมีความผูกพันกับ องค์กร	- หน่วยงานมีการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากร ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของ พนักงานมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความ ต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน	-

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนว เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้าง องค์กรแห่งการ เรียนรู้ - เพื่อสร้างความ เตรียมพร้อมให้ บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อมได้ ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน	-
๓.๒ ดำเนินการ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูล บุคลากร ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบ มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อย ละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะ ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	- เสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการ ฝึกอบรมบ่อยครั้ง	-
๓.๓ จัดให้มี กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็น ธรรม ความ โปร่งใส และ สร้างมาตรฐานใน การประเมินผล ในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น ธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติ ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๓.๔ จัดให้มีการ พิจารณาความดี ความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจใน การปฏิบัติ ราชการของ บุคลากร -พิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผล การประเมินและ ประกาศ หลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	-
๓.๕ ดำเนินการ พิจารณาความดี ความชอบการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อยก ย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้าน การปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคลากร - เพื่อยกย่องเชิด ชูเกียรติแก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- องค์การบริหารส่วนตำบล แม่เจดีย์ใหม่ จัดทำประกาศ ยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ใน รอบปีงบประมาณ	- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑. นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก ๒. นายพนมไพล์ จันทะมา	- ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเว็บไซต์หลักขององค์กร เพื่อยกย่องและเป็นขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๓.๖ จัดให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดี แก่บุคลากร ใน ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้าน ความปลอดภัยใน การทำงาน ด้าน การมีส่วนร่วมใน การทำงาน	- เพื่อสร้างความผาสุกใน องค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีของ บุคลากร	- บุคลากรรู้สึก ปลอดภัย มี ความสุขในการ ทำงานและมีความ ผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสามัคคีใน องค์กร	-

๓. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๔.๑ แจ้งให้ บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบล แม่เจดีย์ใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับ ความประพฤติของ ข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพัน ระหว่างองค์กรและ ข้าราชการในทุกกระดับ	- จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ เจดีย์ใหม่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้านประมวล จริยธรรม	- งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๔.๒ ให้ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ที่ ๔๑๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	- การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ	-
๔.๓ ส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการ เสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	- แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	-

➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
- ๒.๓ องค์กรมีการวางแผนและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

➤ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน