

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.ทรายขาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.ทรายขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว 	-อบต.ทรายขาว มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และ อบต.ทรายขาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน(การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้เกี่ยวข้อง 	- ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปี งบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินกาตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย</p>	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>๑. ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นายประจวบ มาลาพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษานาญการ ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๘๑๖/๒๕๖๓ สั้ ๓ ๓ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นางสาวนันทิยา คีรีแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๘๑๘/๒๕๖๓ สั้ ๓ ๓ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นายสมเกียรติ คำแสนยศ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๘๑๗/๒๕๖๓ สั้ ๓ ๓ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสรีจไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินกาตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย</p>	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นายทรงวุฒิ สายฉลาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๑๐๒๑/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ - ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (โอน) ราย นายสุนัน สมสีดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา) ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๑๐๒๒/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ - ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ 	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสรีจไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินกาตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ วิศวกรโยธา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓</p> <p>๓.ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภททั่วไป ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่๑) ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๓</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามประกาศ อบต.ทรายขาว เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ คำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๑๒๗๙/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบ และคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.ทรายขาว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ และวิธีการพัฒนา เกิด ประสิทธิภาพ และตรงกับความ ต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความ ต่อเนื่องในการพัฒนา</p>	<p>-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการ ทำงาน และสามารถนำความรู้ ที่ได้รับจากการพัฒนามา ประยุกต์ใช้ในงานได้</p>	<p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นางปริยากานต์ วรรณเพ็ญศรี ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตร “นักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๔” ระหว่างวันที่ ๒๖ มีนาคม – ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ - นางสาวจิตภา วงศ์เทียง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หลักสูตร “นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๕” ระหว่างวันที่ ๒ – ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ - นางสาวภัทราวดี ศรีจำปา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๖๒” เมื่อวันที่ ๑ -๖ มีนาคม ๒๕๖๓ - นางสาวลลิตา มังคลาด ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๖๕” เมื่อวันที่ ๕ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ 	<p>-เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเกิด ประสิทธิภาพควร ดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการพัฒนา ของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งเพื่อให้ กระบวนการและวิธีการ พัฒนาตรงกับความ ต้องการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ ระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเอง และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ใน ทุกๆตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมิน พนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันใน การทำงานและมีความผูกพัน กับองค์กร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ความหลากหลายและ สามารถตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร ครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลายหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความ ดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผล การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน</p>
<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความ ดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบล ทรายขาวได้จัดทำประกาศ ยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ใน รอบปีงบประมาณ</p>	<p>-จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติ บัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น จำนวน ๑ ราย ได้แก่ ๑.นายศิริมงคล คำดี ตำแหน่ง ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ใน หน่วยงานเพื่อยกย่องและ เป็นขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร</p>
<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงานด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีในองค์กร</p>

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลทรายขาว ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและพนักงานส่วนตำบล ในทุกกระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ทรายขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงาน ส่วนตำบล	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนใน การมอบหมายงาน	-อบต.ทรายขาว จัดทำคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การ	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การ บริหารส่วนตำบลทรายขาว ที่ ๑๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	-แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน
๔.๔ โครงการอบรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิก สภามอบ.ทรายขาว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ บุคลากรสามารถนำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ใน การดำเนินชีวิต -เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรมจริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีใน องค์กร	-ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อย กว่า ๘๐% -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึง พอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	-ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ใน วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ณ องค์กรบริหารส่วนตำบลทรายขาว มีผู้ เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๙๕ คน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามและประเมินผลในภาพรวมขององค์กร

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอน (ย้าย) ตำแหน่งของบุคลากรทำให้มีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่มีความผูกพันกับองค์กร