

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลปากอคำ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลังคน				
- งานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. เพื่อให้ อบต.ปากอคำมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซับซ้อน	อบต.ปากอคำ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ถูกต้อง	- อบต.ปากอคำ ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) มติ ก.อบต.เชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๖๓	-เห็นควรดำเนินการพิจารณา ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับสถานการณ์
	๒. เพื่อให้ อบต.ปากอคำ มีการกำหนด ตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของ อบต.ปากอคำ	และ ก.อบต.จ.เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทันในรอบปีงบประมาณ	เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และ อบต.ปากอคำ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๓	และภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงการพิจารณาภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ของหน่วยงาน
	๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา บุคลากรของ อบต.ปากอคำ		การแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ใน อบต.ปากอคำให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มเติม ในองค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓	
			- กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	
			-อบต.ปากอคำ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกาศใช้ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
-กิจกรรมการรับโอน (ย้าย) ในตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบ ในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-รับโอนตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง นายซังพงศ์ มหายศนันท์ มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อวันที่ ๑๘ ม.ค.๖๔ - ประกาศรับโอน(ย้าย) ในตำแหน่งว่าง ดังนี้ ๑. นายช่างโยธา ปง./ชง. ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่าง ในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงาน ที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามเวลาที่กำหนด งานขาดประสิทธิภาพ ประกอบกับ ตำแหน่งสายงาน บริหารที่ว่าง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ไม่ครบถ้วนเนื่องจากติดข้อ ผูกพันกับการขอใช้บัญชีจาก กรมส่งเสริม
			-ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ขอใช้บัญชีกรม ฯ	
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๓.๑ งานการประเมินผลปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลปฏิบัติ งานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ มีการกำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลการทำงาน - การทำข้อตกลง ผลงานที่ใช้การประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำผลไปประกอบ การพิจารณาความดีความชอบ - การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตาม ระเบียบปฏิบัติและเกณฑ์มาตรฐาน	- การดำเนินการพิจารณา กลั่นกรองของคณะกรรมการ เป็นไปด้วยความชอบธรรม มีความเป็นธรรม และมีความ โปร่งใส

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อน	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์
ความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการ	งานของบุคลากร	ขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าตอบแทน ถูกต้อง	ครั้งที่ ๑ / ๖๔ และ ครั้งที่ ๒ / ๖๔ ให้เป็น	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
สามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ครบถ้วน ทุกคน	ไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่	ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
	ค่าตอบแทน เป็นไปตามผลการประเมิน		ราชการโดยผ่านกระบวนการพิจารณา	
	ตามประกาศหลักเกณฑ์		จากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	
			พนักงานส่วนตำบล	
			- มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับ	
			พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่	
			๑ / ๖๔ และ ครั้งที่ ๒ / ๖๔ เป็นไปตาม	
			ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	
			โดยผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนเงิน	
			เดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการ	
			ศึกษา	
			- มีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้กับ	
			พนักงานจ้างตามภารกิจ ครั้งที่ ๑ / ๖๔	
			จากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน	
๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย				
๔.๑.การแจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบ	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย
ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน	ของข้าราชการ	ของข้าราชการประจำปี	ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ส่งเสริมความรู้ในด้านประมวล
ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหาร	- ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง	- มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล	และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล	จริยธรรม
ส่วนตำบลปาก่อตำ ว่าด้วยจรรยาบรรณ	ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	จริยธรรม	ปาก่อตำ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการท้องถิ่น	
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร			
	และข้าราชการพนักงานจ้างทุกระดับ			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่	- อบต.ป่าก่อดำ จัดทำคำสั่งแบ่งงาน	- การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ	- การมอบหมายงานต้อง
ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของ	และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	รับผิดชอบ ตามคำสั่ง อบต.ป่าก่อดำ ที่	ดำเนินการตามกำหนด
ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม	ตนเองได้อย่างเต็มที่	ภายในองค์กร สำหรับตำแหน่งว่าง	๕๙๑ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓	มาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง
กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	- เพื่อป้องกันการมอบหมายงาน	ภายในองค์กร ได้จัดแบ่งงานกระจาย		รวมถึงพิจารณาถึงความรู้
ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง	ที่เข้าซ้อน และกระจายงานอย่างเป็นธรรม	ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ช่วยกัน		ความสามารถของแต่ละบุคคล
ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง		ปฏิบัติหน้าที่		ประกอบ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน	- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน	- แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผล	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย
ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย	ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย	คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกัน	การดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการ
คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกัน	คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกัน	การทุจริตประจําปีงบประมาณ	และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม
การทุจริตประจําปีงบประมาณ	การทุจริตในองค์กร	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖		และการป้องกันการทุจริต
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖				คอร์รัปชั่น
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง	- เพื่อเป็นการสร้างความขวัญและกำลังใจ	- พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ	- ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงาน	- มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
กิจกรรมยกย่องพนักงานดีเด่น	ยกย่องเชิดชูพนักงานผู้ปฏิบัติงาน	แรงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติ	ส่วนตำบล ราย นางกาญจนา คำต่าย	ให้กับพนักงานในสังกัด
ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	งานมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	ในด้านอื่น ภายใต้สภาวะวิกฤต
		ภารกิจของรัฐ	- ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานจ้าง	โควิด-๑๙ เช่นการจัดหาอุปกรณ์
			ราย นางสาวศิริภรณ์ ปัญญาทิพย์	การทำความสะอาด การป้องกัน
				การติดเชื้อ หรือการช่วยเหลือ
				พนักงานผู้ติดเชื้อหรือกักตัว
				และให้การช่วยเหลือครอบครัว
				ของพนักงานเป็นการเบื้องต้น
				เป็นการส่งเสริมกิจกรรมด้าน
				ความเสียสละ คุณธรรม จริยธรรม
				สำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖) การพัฒนาบุคลากร				
๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร	อบต.ป่าก่อดำ มีการจัดทำแผน	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี	พัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ	(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และ	เกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการ
	ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้	พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) และจัดทำแผน	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
	ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมี	พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	ประกาศใช้ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓	หรือส่งเสริมการพัฒนาเพื่อ
	ประสิทธิภาพ	๒๕๖๔		ให้เกิดทักษะ การเรียนรู้
				เพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการ
				ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน	- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร
เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร	พัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงความ	และสามารถความรู้ที่ได้รับจากการ	(ตามรายชื่อแนบท้าย)	ให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง
	ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	พัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้		และมีความต่อเนื่องของ
	และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องใน			องค์ความรู้และสามารถที่จะ
	การพัฒนา			ถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กร
				แห่งการเรียนรู้
๖.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	- บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเอง	- ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลให้เรียนรู้	- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้
ด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน	- เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง	และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล	ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชา	ในทุก ๆ ตำแหน่งงาน
E-learning	การเรียนรู้ในหน่วยงาน	ในการทำงาน	ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ในองค์กร
๖.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตาม	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์	- จัดให้มีการพัฒนาความรู้
ส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน	เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง	ด้านทักษะในการทำงานไปพร้อม ๆ
กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ		ได้ตรงตามตำแหน่ง และสามารถ	บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้	กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
และสมรรถนะ		ช่วยเหลือการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	
		อื่นได้ เพื่อเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของ บุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความผาสุกในการทำงาน และมีความผูกพันในองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคคล สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจ ของพนักงานมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธี การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความหลากหลายและ สามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง งาน
๗) การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ				
๗.๑ การจัดทำแผนความก้าวหน้า ในอาชีพของ อบต.ป่าก่อคำ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบ ถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน ให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร ในการพัฒนาตนเองเพื่อเปลี่ยนสายงาน ในระดับที่สูงขึ้น	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบ ถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต				
๘.๑ การดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร	- สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัยจาก โรค และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน	- การดำเนินกิจกรรม ๕ ส. เป็นประจำ ทุกเดือน - การจัดหาแอลกอฮอล์ และหน้ากาก เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัส โควิด -๑๙ - การฉีดพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อเป็นประจำ เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัส โควิด -๑๙	การดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้าง ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างความผาสุก และพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๒ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของ	- บุคลากรเกิดความผูกพันใน	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจ	- พัฒนาแนวทางและวิธีการ
ของบุคลากร	บุคลากรในองค์กร	การปฏิบัติงานและมีความผูกพัน	ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล	บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี
	- เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง	ในองค์กร	ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ	ความหลากหลายและสามารถ
	แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากร		สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ	ตอบสนองความต้องการของ
	บุคลากรในองค์กร		พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจ	บุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน
			ของพนักงานมาพัฒนา	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลปากอ่า มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง และยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามและประเมินผลในภาพรวม ของส่วนราชการนั้น และไม่สามารถสนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๒) การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจนมากนัก ทำให้การพัฒนา ยังไม่สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ได้เต็มที่ในทางปฏิบัติ เกิดข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานเป็นบางครั้งเนื่องจากยังมีความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติ
- ๓) บุคลากรที่ขาดแคลน เนื่องจากการโอน (ย้าย) และติดข้อผูกพันกับทางกรมส่งเสริม ทำให้บางตำแหน่งไม่สามารถรับโอนย้ายได้ ทำให้มีการ กระจายงานให้กับบุคคลในกองรับผิดชอบ ซึ่งขาดความชำนาญในเรื่องที่รับผิดชอบทำให้เกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง
- ๔) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- ๕) เหตุโรคระบาดทำให้ไม่สามารถส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้อย่างไม่เต็มที่
- ๖) ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ
- ๗) องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร รวมถึงระเบียบต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยน มากยิ่งขึ้น ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากร มีความอีดีอดใจ ไม่กล้าที่จะดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

- ๑) ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนยิ่งขึ้น
- ๒) ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถ ขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๓) ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในด้านอื่น ๆ ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร นอกเหนือจาก ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งทางด้านทักษะ และวิชาชีพอื่น
- ๔) ส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อลดภาระด้านเอกสาร และเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สามารถจัดเก็บเอกสารหลักฐานไว้เป็นระบบไฟล์ สามารถสืบค้นได้
- ๕) กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์ การสอนงาน และการฝึกอบรม
- ๕) กำหนดรูปแบบและวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละบุคคล เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธี เหมือนกัน
- ๖) การพัฒนาระบบงาน โดยกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๗) สร้างความผาสุกและความผูกพันภายในองค์กร ผ่านกิจกรรม การเล่นกีฬา การทำ ๕ ส. การช่วยเหลือและการป้องกันพนักงานจากโรคติดต่อโควิด ๑๙ เพื่อให้เป็น องค์กรแห่งความสุข
- ๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการนำคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน มากำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

สรุปผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับ	โครงการ	วันที่อบรม	สถานที่อบรม	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	อบรมโครงการสานใยรัก ๓ วัย	๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ห้องประชุม อบต.ป่าก่อดำ	นางธัญญลักษณ์ วงกรู	ครู ค.ศ.๒
				นางอุทุมพร เชื้ออนคำ	ครู ค.ศ.๑
				นางนิภาพร ชัยรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก
๒	อบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗ เมษายน ๒๕๖๔	ร้านเอกโอชา (สวนอาหาร)	นายจ้านง วรรณราช	ปลัด อบต.
			ต.ริมกก อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย	นางสุคนธ์ทิพย์ พงศ์ชนานันท์	รองปลัด อบต.
		๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓	ร้านเอกโอชา (สวนอาหาร)	นายสุทัศน์ ศรีจันทร์	นายก อบต.
			ต.ริมกก อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย	นายจ้านง วรรณราช	ปลัด อบต.
๓	อบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่นของ อบต.	๓๐ พ.ย. - ๑ ธ.ค.๒๕๖๓	ร้านเอกโอชา (สวนอาหาร)	นางสุคนธ์ทิพย์ พงศ์ชนานันท์	รองปลัด อบต.
			ต.ริมกก อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย	นางฐิตาภรณ์ สงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑ - ๔ เมษายน ๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ บางพลัด กทม.	นายอิทธิวัฒน์ สลีอ่อน	คนงาน
	ใช้โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียน				
	ทรัพย์สิน ฯ รุ่นที่ ๒๘				
๕	โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ผู้ประกอบการด้านการปฐมพยาบาล ในเด็กปฐมวัย	๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔	ห้องประชุม อบต.ป่าก่อดำ	นางธัญญลักษณ์ วงกรู	ครู ค.ศ.๒
				นางอุทุมพร เชื้ออนคำ	ครู ค.ศ.๑
				นางนิภาพร ชัยรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก
๖	โครงการอบรมให้ความรู้ผู้ประกอบการ เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการ การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ การดูแลสุขภาพทางช่องปากฟันและ โรคติดต่อในเด็กปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าก่อดำ	๕ มีนาคม ๒๕๖๔	ห้องประชุม อบต.ป่าก่อดำ	นางธัญญลักษณ์ วงกรู	ครู ค.ศ.๒
				นางอุทุมพร เชื้ออนคำ	ครู ค.ศ.๑
				นางนิภาพร ชัยรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก

ลำดับ	โครงการ	วันที่อบรม	สถานที่อบรม	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำและบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๖-๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๓	เชียงใหม่ - ฉะเชิงเทรา - ระยอง	นางสุคนธ์ทิพย์ พงศ์ชนานันท์	รองปลัด อบต.
				นางฐิตาภรณ์ สงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
				นางอัญจิรา กันทา	นักพัฒนาชุมชน
				นางสาวพยอม ปัญญาทิพย์	นักจัดการงานทั่วไป
				นางณัฐมน ดอนชัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
				นางสาวกรรณจณา รักษาภักดี	นักวิชาการพัสดุ
				นางสาวศศิธร ร่มพนาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี
				นายวิชชาวุธ รักพุทธคุณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
				นายสุเวช พิมน้ำเย็น	นักวิชาการศึกษา
				นางอัญลักษณ์ วงกูร	ครู
				นางอุทุมพร เชื้อนคำ	ครู
				นางสาวศิริขวัญ ประยงค์	ผช.จพง.ธุรการ
				นางสาวภาวิณี ศรีจันทร์	ผช.จพง.ธุรการ
				นางสาวศิราพร ปัญญาทิพย์	ผช.จพง.ธุรการ
				นางพรนิภา บัวสุวรรณ	คนงาน
				นายอธิวัฒน์ สลีอ่อน	คนงาน
นายอานันท์ ศรีสุวรรณ	คนงาน				
นายเอนก ประยงค์	คนงาน				
นายเสาร์คำ ศิลา	คนงาน				
นายสุทิน กิจพิทักษ์	คนงาน				
๘	อบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงาน	๑๖ - ๑๙ พ.ค.๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ บางพลัด กทม.	นางกาญจนา คำต่าย	ผู้อำนวยการกองคลัง
	ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท.	๑๒-๑๕ พ.ค.๒๕๖๔		นางสาวศศิธร ร่มพนาธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชี
	(e-lass) ตามมาตรฐานการบัญชี				
	ภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ				
	ประจำปี ๒๕๖๔				