

509d

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อให้ อบต.รอบเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ใช่ซ้อน</p> <p>- เพื่อให้ อบต.รอบเวียง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้</p> <p>อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง</p>	<p>-อบต.รอบเวียง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ และ อบต.รอบเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ และ ปรับปรุง ถึง ฉบับที่ ๔ ประกาศลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒</p>	<p>- ควรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๑-๖๓) เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๑-๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ประกาศเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒ ประกาศปรับย้าย สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ที่กำหนดเพิ่มเติมตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๔๔๓/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิต ซึ่งสำเร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรา กำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๑-๖๓) ๒๙ กันยายน ๒๕๖๒ ประกาศรับโอนย้าย สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง แทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๓๗๙/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้)</p>	<p>ผลของการคัดเลือกเพื่อ - กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุแต่งตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ ของผู้ที่ประสงค์จะ โอนย้าย</p>
<p>๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	<p>- ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) รายว่าที่ร้อยโทปิยะพงษ์ วงศ์ใหญ่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๓๗๙/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓</p>	<p>- นำ ผล งาน ที่ ใช้ ประกอบ การเลื่อนระดับ ในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บ รวบรวมเป็นองค์ความรู้ ขององค์กร (KM)</p>

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบ.ต.รอบเวียง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนามาตรึงกับความพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก การพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน ๑๘ สายงาน เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ตามบันทึกข้อความรายงานผลการดำเนินการอบรมของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะ ด้านตามสายงานให้อยู่ใน ระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเอง และ เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลใน การทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะ ตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกๆ ตำแหน่งงานใน องค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความพึงพอใจใน การทำงานและมีความ ผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและ วิธีการบริหารทรัพยากร บุคคล ให้มี ความ หลากหลายและสามารถ ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุก ตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร	-เพื่อสร้างองค์การการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตั้งแต่ กำนัน ตัดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จัก และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร</p> <p>-เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- ดำเนินการ ๕ ส.</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร</p>

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลรอบเวียง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	- จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ - เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	- อบต.รอบเวียง จัดทำคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ที่ความรับผิดชอบของ องค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๓๓๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒	- การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ คุ้มครองสิทธิมนุษยชนประจำปี ประเมิน พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนประจำปี	-แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
๔.๔ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินงาน -เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	-ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๖๐% -ผู้เข้าร่วมโครงการ ประเมินความรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยผลการประเมินวัดระดับความรู้หลังอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ -ผู้เข้าอบรมมีความเพิ่มขึ้นคิด ร้อยละ ๗๐	- ดำเนินการจัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ประกาศทบพวน คุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการทางวินัย ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบล รอยเวียง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ คน - รายงานผลการดำเนินงานโครงการตามบันทึกข้อความสำนักปลัด ที่ ชร ๘๑๕๐๑/๕๕๑ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์วินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ นั้น ควรจะส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน เนื่องจากงบประมาณรายจ่าย มีจำนวน จำกัด

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีภาระโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

๒.๒ องค์การบริหารวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ตามระบบสารสนเทศในปัจจุบัน ที่สนับสนุนการทำงาน ทำให้การทำงานในบางตำแหน่ง ยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ขั้นตอนการทำงาน บางงาน บางขั้นตอน ไม่เรียงตามลำดับงาน ที่วางแผนไว้ เกิดความเข้าใจผิดในระบบงาน การลำดับงาน เอกสาร จากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน มีปัญหาหารือเพื่อนร่วมงาน กอ่ง ส่วนราชการ ไม่มีความผูกพันกับ
องค์กร

➤ ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรมีบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบอบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการทำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๑ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมึผลลการปฏิบัติงาน ยึดตามหลักค่างาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง ความรู้ประจำสายงาน ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง โทร. ๐-๕๓๗๔-๒๖๘๗

ที่ ขร ๗๑๑๐๑/

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

เรื่องเดิม

ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต.จ.เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง รายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง จำนวน ๑๐ โครงการ
๒. หลักสูตรการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ จัดฝึกอบรม จำนวน ๓๐ หลักสูตร/โครงการ

ข้อเท็จจริง

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง ตั้งไว้จำนวน ๑๐ โครงการ ได้ดำเนินการ ๓ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี
๒. โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กิจกรรม ๕ ส
๓. โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประชุมประจำเดือน

๒. หลักสูตรการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ จัดฝึกอบรม ตั้งไว้จำนวน ๒๙ หลักสูตร/โครงการ มีพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ หลักสูตร/โครงการ (รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายนี้)

ข้อพิจารณา/เพื่อทราบ

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.รอบเวียง จึงขอรายงานข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มาเพื่อทราบและเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อบต. ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงทุกระดับ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุภา จิตรเจนจรรยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

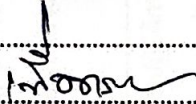
/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวสายพิน คุณมาก)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางนันทวัล ปัญโญนันท์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

บัญชีสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.

ประจำปีงบประมาณ 2563

ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย


ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร / โครงการ	ผู้ดำเนินการจัดอบรม	หมายเหตุ
1	นางฉิมมวล ปัญญะนันท์	ปลัด อบต.	5-7 กุมภาพันธ์ 2563	แนวทางการเตรียมพร้อมกรมการสมัครรับเลือกตั้งภายใต้หลักเกณฑ์ข้อห้าม และเงื่อนไขเขตตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	
2	นางสาวสายพิน คุณมาก	หัวหน้าสำนักปลัด	30 มกราคม 2563	การประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมธรรมาภิบาล อบต. เพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	สำนักงาน ป.ป.ช.	
3	นางจิตราพร นามรัตน์สี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	20-22 มกราคม 2563	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-plan-MEMENSCR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
4	นางสุภัททา ศรีปัญญา	นักวิชาการสาธารณสุข	24-27 กุมภาพันธ์ 2563	หลักสูตร การบังคับใช้กฎหมายและกาจัดการเรื่องร้องเรียน ตาม พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2526 การดำเนินการนโยบายจังหวัดเชียงราย โครงการ "เชียงรายเมืองแห่งความสุข สะอาดปลอดภัย น่ายล"	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	
5	นางสาวชลิตา วงศ์สกุล	นิติกร	24-27 กุมภาพันธ์ 2563	หลักสูตร การบังคับใช้กฎหมายและกาจัดการเรื่องร้องเรียน ตาม พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2526 การดำเนินการนโยบายจังหวัดเชียงราย โครงการ "เชียงรายเมืองแห่งความสุข สะอาด ปลอดภัย น่ายล"	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	


ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร / โครงการ	ผู้ดำเนินการจัดอบรม	หมายเหตุ
6	นายธู อภิธนัง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	8-9 สิงหาคม 2563	การเตรียมความพร้อมการจัดการภัยพิบัติและผู้นำชุมชนในด้านความปลอดภัยวินัยและการจัดการภัยพิบัติ ("รวมพลคนกู้ภัยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย" Chiangrai Emergency Response Team :CERT)	กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดเชียงใหม่	
7	นางสาววันเพ็ญ ยะมีน	ผู้อำนวยการกองคลัง	20-22 มกราคม 2563	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-plan-eMENSOCR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
8	นางสาวลลิตาพร คีปโคตร	นักวิชาการพัสดุ	21-23 กุมภาพันธ์ 2563	โครงการอบรมหลักสูตรกระบวนการดำเนินงานด้านทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำรายงานงบทรัพย์สิน ปีงบประมาณ 2562 ขั้นตอนการจัดทำรายงานทะเบียนทรัพย์สินเสนอหน่วยงานตรวจสอบ ขั้นตอนการตรวจสอบ/การจัดจำหน่าย/การลงจ่ายออกจากรงับบัญชีหรือทะเบียน พัสดุประจำปี การเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบทรัพย์สินสิ้นปีงบประมาณ 2563 รุ่นที่ 7	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี	
9	นายสนอง กัมพะกำแหง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	14 มกราคม 2563	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่	
10	นายศุภชัย อุบนันท์	ผู้อำนวยการกองช่าง	15-16 กันยายน 2563	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานผู้ปฏิบัติงานช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร / โครงการ	ผู้ดำเนินการจัดอบรม	หมายเหตุ
11	นายณัฐชนน ใจเย็น	นายช่างโยธา	29 พย. - 1 ธค. 2562	หลักสูตร "การเพิ่มประสิทธิภาพวิธีปฏิบัติในการพิจารณาออกคำสั่งและหนังสือแจ้ง ตาม พรบ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 รวมถึงการพิจารณาอนุญาตตัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารประเภทอื่นเป็นโรงแรมตามระเบียบราชการ	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	
12	ว่าที่ร้อยตรีปิยะพงษ์ วงศ์ใหญ่	วิศวกรโยธา	24-27 ธันวาคม 2562	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสัญญาก่อสร้าง การสำรวจออกแบบประมาณราคา การควบคุมงาน การกำหนดราคากลาง และการปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมอาคาร สำหรับผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร 4 วัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	
13	นางสุภาพรรณ ชุ่มจิตต์	นักวิชาการศึกษา	15-17 พฤศจิกายน 2562	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารการศึกษา ท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ : แผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี ระเบียบรายได้สถานศึกษา อบท. รุ่นที่ 4	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	
14	นางปทุมมาภรณ์ โคตรชอุบ	ครูผู้ดูแลเด็ก	15-17 พฤศจิกายน 2562	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารการศึกษา ท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ : แผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี ระเบียบรายได้สถานศึกษา อบท. รุ่นที่ 4	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	


ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร / โครงการ	ผู้ดำเนินการจัดอบรม	หมายเหตุ
15	นางสาวญาณีศา นนทคลัง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	30 สค.-1 กย.62	<p>การอบรม ตามโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อย การบริหารจัดการอำนวยความสะดวกและปัญหา ด้านความมั่นคงอื่นๆ โดยภาคประชาสังคม แบบบูรณาการ กิจกรรมย่อย : กิจกรรมอบรม เสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากร ดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและ ประมวลจริยธรรมข้าราชการ เพื่อส่งเสริม คำนึงการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและ พัฒนาองค์กร และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ สรางภูมิคุ้มกันด้านจิตใจของ บุคลากรจังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่</p>	

มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ทั้งหมด 18 คน ไปอบรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33

๓๕๖  ผู้ควบคุมชุด
(นางสาวสุภา จิตรเจนจรรยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นางสาวสายพิน คุณมาก)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ผู้ตรวจสอบ
ลงชื่อ


(นางนิมิตล ปัญโญรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ผู้รับรอง
ลงชื่อ


(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง