



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง โทร. ๐-๕๓๗๔-๒๖๘๗

ที่ ขร ๗๑๑๐๑/

วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

เรื่องเดิม

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

ได้ดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา , ด้านการพัฒนาบุคลากร , ด้านการธำรงรักษาไว้ และเป็นแรงจูงใจ , ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ

ข้อพิจารณา/เพื่อทราบ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.รอบเวียง จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (รายละเอียดตามแบบรายงานฯ ที่แนบท้ายนี้) เพื่อให้ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุภา จิตรเจนจรียา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

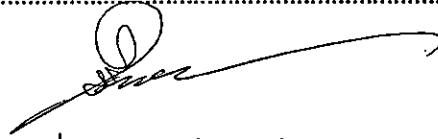
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสายพิน คุณมาก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อทราบ



(นางนียมนวล ปัญโญนนท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.รอบเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.รอบเวียง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง 	-อบต.รอบเวียง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และ อบต.รอบเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ และปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประกาศลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔	- ควรดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๔-๖๖) เพื่อให้ การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-อัตรากำลังว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐</p>	<p>ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๔-๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประกาศรับโอนย้าย สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง คือ ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๓๔๓/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่งนิติกร ปฏิบัติการ) ตามกรอบอัตรากำลังจำนวน ๓๑ อัตรากำลัง ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๒ อัตรากำลัง คือ ตำแหน่งคนงาน ๒ อัตรากำลังเป็นร้อยละ ๖.๔๕ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๑๐</p>	<p>-การลดภาวะอัตรากำลังว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- ไม่มี อัตราตำแหน่งข้าราชการว่างในแผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๔-๖๖) ประกาศรับโอนย้าย สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก. ประกาศ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔</p>	<p>- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม</p> <p>- การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย</p>
<p>๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงาน</p> <p>- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	<p>- ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รายงานปฐมาภรณ์ โคตรสุข ครู คศ.๑ เป็นครู คศ.๒ ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๑๐๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- นำ ผล งาน ที่ ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)</p>

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนกรดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.รอบเวียง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความ ต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน ๑๙ สายงาน เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๗ ตามบันทึกข้อความรายงานผลการดำเนินการอบรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อ ให้ ข้อมูล บุ ค ล า ก ร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วน of ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริม ให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานใน การประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่ เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไป ด้วยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนกรดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลกระทิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- ดำเนินการ ๕ ส. - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร</p>

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนกรดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลกรวิเคราะห์/ 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 ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	-อบต.รอบเวียง จัดทำคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.รอบเวียง ที่ ๒๗๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนกรดักเป็นงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	-แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น

➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน ถ้าหากจะส่งแต่ละตำแหน่ง เข้ารับการอบรมพัฒนา กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น แต่ละหลักสูตร เนื่องจากงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย มีจำนวนจำกัด

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ตามระบบสารสนเทศในปัจจุบัน ที่สนับสนุนการทำงาน ทำให้การทำงานในบางตำแหน่ง ยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ขั้นตอนการทำงาน บางงาน บางขั้นตอน ไม่เรียงตามลำดับงาน ที่วางแผนไว้ เกิดความเข้าใจผิดในระบบงาน การลำดับงาน เอกสาร