

รายงานผลการบริหารและทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว  
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนกำลังคน - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	<p>-เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลแก้งัว ทั้งด้าน จำนวน คุณภาพ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้าน การ บริหาร งาน บุ ค คล ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>-เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลแก้งัว เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้ได้ผลเป็นอย่างดี</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดการ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของอบต.</p>	<p>-คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต. จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง</p>	<p>-อปท.ได้รับการถ่าย โอนภารกิจเป็นเพิ่ม มากขึ้นทำให้บุคลากร ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติหน้าที่</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>๒.๑ จัดทำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p>-เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>-เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง -</p> <p>-เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>-เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>-เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p>-อื่นๆ</p>	<p>ร้อยละ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดอบต.เก่าจัว</p>	<p>-ทำบันทึกข้อตกลงการประเมินและแจ้งผลการประเมินตามผลงาน</p> <p>-ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>-ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพโดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ด้านต่าง</p> <p>-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น</p>	<p>-ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ</p>
	<p>๒.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-คะแนนจากการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>-ดูจากผลการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ ดำเนินการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานจริง รอบ เมษายน ๒๕๖๔ และรอบตุลาคม ๒๕๖๔</p>	<p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับการพิจารณาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓	<p>การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>๓.๑ แจ้างให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้วรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้วรวมทั้ง</p> <p>ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้วรับทราบและถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว</p>	<p>-ร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน</p>	<p>-ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดีและมีได้เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่อย่างใด</p>
	<p>๓.๒ การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการมอบหมายงานเป็นไปตามสายงาน ตามมาตรฐาน อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>-ทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานภายในอบต. และภายในส่วนราชการตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่</p> <p>-ติดตามและประเมินผลรายงานผู้บังคับบัญชา</p>	<p>-การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปกำลังทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า</p>
	<p>๓.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้วจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจ้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐</p>	<p>-ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิดจาก ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต.</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๔ จัดหามาตรการหรือประกาศ เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนตามประมวล จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในอบต</p>	<p>-ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงามและ ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต</p> <p>-เพื่อกำหนดแนวทาง และหลักปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ และรักษาระเบียบวินัย</p>	<p>จำนวนร้อยละของมาตรการหรือประกาศฯ ข้อบังคับ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลเก่า จัว จัดทำประกาศ / ข้อบังคับ/นโยบาย และจัดทำแผน จำนวน ๕ ฉบับ ดังนี้</li> <li>- ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น</li> <li>- ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ</li> <li>- นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี</li> <li>- แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต</li> </ul>	<p>-บุคลากรยึดถือปฏิบัติตาม มาตรการ ประกาศฯ และ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้</p>
	<p>๓.๕ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>-เพื่อใช้เป็นกรอบแผนงานในการดำเนินการเสริมสร้างให้บุคลากรรักษา วินัยคุณธรรมจริยธรรมและเป็นการป้องกันการทุจริต</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปี</p>	<p>-อบต.ได้จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>-ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิดจาก ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจการงานของอบต.</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๓.๖ กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจัว ได้เข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา ร่วมงานรัฐพิธีสำคัญ การสืบสานประเพณีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง/ปี เช่น</li> <li>- ร่วมงานรัฐพิธีวันแม่แห่งชาติ</li> <li>- ร่วมงานรัฐพิธีวันพ่อแห่งชาติ</li> <li>- ร่วมงานรัฐพิธีวันปียมหาราช</li> <li>- ร่วมออกหน่วยบริการจิตอาสา อบต.เก่าจัว</li> <li>- ร่วมพิธีทางพุทธศาสนา ทำบุญตักบาตร</li> </ul>	-ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรยังไม่ครบถ้วน
	๓.๗ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสร้างความโปร่งใส		จำนวนแนวทาง/วิธีการ ในการส่งเสริมหรือสนับสนุน	-จัดสถานที่ไว้บริการประชาชน เช่น ศูนย์ดำรงธรรมตำบลเก่าจัว / ศูนย์ยุติธรรมตำบลเก่าจัว/ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอบต.เก่าจัว/ ศูนย์รับแจ้งข่าวสารการทุจริต	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/การประสานงานระหว่างองค์กร/หน่วยงาน ยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔	<p><b>ด้านการพัฒนาบุคคล</b> -ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>๔.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ของผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> <p>๔.๒ อบต.จัดโครงการฝึกอบรม ๔ หลักสูตร -โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง -แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี -โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง -โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ</p> <p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกสายงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ให้ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ</p>	<p>มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัดอบต. รองปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองหัวหน้าสำนัก ปลัดอบต. และตำแหน่งสายงานวิชาการ สายงานทั่วไป เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>-ไม่ได้ดำเนินการ</p>	<p>การส่งบุคลากรฝึกอบรมแต่ครั้ง ไม่สามารถจัดให้บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เข้าร่วมได้ในคราวเดียว</p> <p>เนื่องจากประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบกับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดหรือการติดเชื้อ จึงงดการจัดฝึกอบรม</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕	<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๕.๒ โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาพและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมและสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรในตำแหน่งสายงาน</p> <p>-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร</p> <p>-เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของอบต. และกรมฯ</p> <p>-เพื่อใช้ประโยชน์ในการสืบค้นข้อมูลที่ต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสร้างฐานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>- มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>-เพื่อให้ระบบการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>-ร้อยละความสำเร็จ ถูกต้องในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรภายในระยะเวลาที่กำหนดของกรมส่งเสริมฯ</p> <p>-ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>-อบต.มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าให้สายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>-อบต. ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด และถูกต้องทุกครั้ง</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตามและประเมินผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-คุณสมบัติของบุคลากรบางรายยังไม่ตรงตามที่กำหนด</p> <p>-การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>-ข้อมูลบางรายการยังไม่ละเอียด ชัดเจน ไม่มีเอกสารประกอบการพิจารณา</p> <p>เนื่องจากมีการโอนย้ายหน่วยงาน</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕.๔ จัดให้มีการพัฒนาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	-ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-บุคลากรมีความพึงพอใจ
	๕.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน	-เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำประกาศให้สาธารณชนทราบ	-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นต่อสาธารณชน	-เป็นไปตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖	<p><b>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b> - ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>๖.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>-จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>-มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสมดุลด้วยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>-จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>-จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ จัดหา ยาสามัญประจำบ้าน จัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นปฏิบัติงาน จัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหาร</p> <p>-การพัฒนาทักษะและความสามารถจัดส่งฝึกอบรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต จัดมุมแหล่งเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ</p>	<p>-ดำเนินการก่อสร้างห้องน้ำให้สะอาดและเพียงพอ</p> <p>-จัดสถานที่จอดรถที่เหมาะสม</p> <p>-จัดร้านค้าสวัสดิการ</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๖.๒ การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๔	-เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรอบต.เก่าจิว เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงาน -เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากร อบต.เก่าจิว เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน -เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-บุคลากร อบต.เก่าจิว ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว จากฐานข้อมูล โดยมีบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๒๓ คน -ประเมินเป็นประจำทุกปี	การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๔ ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงาน ความผาสุกในชีวิตการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-ควรประเมิน ๒ ครั้ง/ปี

❖ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การวางแผนกำลังคน

- ทุกปีที่ผ่านมาอปท.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้มีการเปลี่ยนแปลงฟอร์มใหม่ต้องใช้เวลาศึกษาพอสมควร

๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
- ความสำเร็จการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % เนื่องจากประสบปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต. โดยเฉพาะประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ผ่านมามีประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับจำนวนงบประมาณไม่เพียงพอต้องนำงบประมาณบางส่วนไปใช้ดำเนินการจัดการเกี่ยวกับการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

#### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี
- การส่งบุคลากรฝึกอบรมแต่ละครั้ง ไม่สามารถจัดให้บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เข้าร่วมได้ในคราวเดียวเนื่องจากประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการประกอบกับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดหรือการติดเชื้อจึงงดการจัดฝึกอบรม

#### ๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล

#### ๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ไม่มี

#### ❖ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

##### ๑. การวางแผนกำลังคน

- เห็นควรพิจารณาการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น ควรกระจายภารกิจให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

##### ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แบบประเมินแบบใหม่ ควรจัดฝึกอบรม/ส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ก่อนดำเนินการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

##### ๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตรงตามสายงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานที่ถูกต้องแม่นยำและเกิดความชำนาญในหน้าที่
- ความสำเร็จการจัดโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ % เนื่องจากประสบปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ และภารกิจงานของอบต. อาจใช้วิธีประชุมประจำเดือนเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา

#### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี

#### ๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และตรงตามสายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

-----