

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ป่าตึง</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑) อบต.ป่าตึงมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก.อบต.จังหวัดเชียงรายมีมติเห็นชอบมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และอบต.ป่าตึง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐</p> <p>๒) ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ</p> <p>๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๔. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๕. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑) ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับโครงสร้างการพิจารณาปรับอัตรากำลัง</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตาม แผน สรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผล สัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>๑) อัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีการดำเนินการตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑) บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตาม ประกาศผลการสอบของ กสศ. ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นพนักงานส่วน ตำบลตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ตาม คำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๐๘๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ รอบที่ ๑ ๒) บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตาม ประกาศผลการสอบของ กสศ. ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นพนักงานส่วน ตำบลตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๒๔๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๑ รอบ ที่ ๒</p>	<p>- การสรรหาอัตราเพื่อ ทดแทนตำแหน่งว่าง ป้องกันงานสิ้นคน ซึ่ง ส่งผลให้เกิดปัญหาความ ล่าช้า เกิดข้อผิดพลาด ทำให้ประสิทธิภาพการ ทำงานลดลง</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละสายงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>๑) อัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีการดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑) ดำเนินการรับโอน ลีเบกเกอร์ วิรุทธิ์ ปันต่า พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มาเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๔๖๗/๒๕๖๑ วันที่ ๗ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ มติ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑</p> <p>๒) ร้องขอ กสธ.ให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง , ตำแหน่งนายช่างโยธา</p>	<p>การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย</p>
<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการใน การสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>๑) เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรม</p>	<p>๑) มีคณะกรรมการในการสรรหาครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส</p>	<p>๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๘ อัตรา ตามประกาศ อบต.ป่าตอง เรื่อง รับสมัครเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ คำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๑๔๙/๒๕๖๑ ตั้ง ณ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๑</p> <p>๒) ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบฯ</p>	<p>เพื่อความโปร่งใสเป็นธรรมและคณะกรรมการจะพิจารณาข้อสอบ และ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน</p>

<p>๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่ง ๒) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร</p>	<p>๑) บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	<p>๑) ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป</p> <p>๑. นางนันทิตา เหลืองเลิศกล้า ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๐๕๗/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑ มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐</p> <p>ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</p> <p>๑. รายนางสาวกมลพร โภชนพันธ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญงาน</p> <p>๒. นางสุพิน ศิริยานนท์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญงาน ตามคำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๓๓๕/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>๓. นายอมรรชัย ยอดธรรมศรี ตำแหน่งนิติกร ตามคำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๒๔๖/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒</p> <p>๔. นายจิรัส ปิงยอง ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตามคำสั่ง อบต.ป่าตอง ที่ ๔๙๑/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒</p>	<p>นำผลงานที่ใช้ประกอบภาระกิจเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)</p>
--	---	---	--	---

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อบต.ป่าตอง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกตั้งเครื่องฉายและ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ติดตั้ง ขอบพร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิ ภาพควรรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ -นายจรัส ปิงยอย ตำแหน่งวิศวกรโยธา โครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิศวกรโยธา รุ่นที่ ๘ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี -รศ.รศ. เชียงราย อ.เมือง จ.เชียงราย ระหว่างวันที่ ๒๐ ต.ค.-๒๕ พ.ย.๒๕๖๒ -นางนิศารัตน์ แปงสนิท ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี และน.ส.วารุณี จัปใจนาย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงินฯ โครงการฝึกอบรมการจัดการเงินประจำปี ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบต (e-laas) ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ พ.ย.๒๕๖๓ -นายอมรรชัย ยอดธรรมศรี ตำแหน่ง นิติกร	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความรู้ เนื้อหาขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่าย ทอดความรู้ สร้างองค์ การแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
	วัตถุประสงค์	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านความรู้และเกิดประสิทธิภาพ -บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงจุด	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพ -บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงจุด	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนต้นที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง - ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนต้นที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกตำแหน่งงานในองค์กร
2.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงจุด	- ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
2.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพกับองค์กร	- บุคลากรเกิดความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางการวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานด้านให้บุคลากร	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานด้านให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกึ่งบริหารการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปเกณฑ์มาตรฐานกำหนดค่าแห่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่านกระบวนการคกคก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่๑/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประเมินดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณ	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	-ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-จัดมอบรางวัลและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	-ประชาสัมพันธ์หน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กรเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร





ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๔.๕ โครงการอบรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต</li> <li>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุขมีทัศนคติที่ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ %</li> <li>- ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐ %</li> </ul>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม อบต.ป่าตึง มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ คน</li> <li>- รายงานการดำเนินงานโครงการตามบันทึกข้อความสำนักปลัด ที่ ชร ๗๓๕๐๑/๘๐๘ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓</li> </ul>	<p>ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม</li> </ul>