



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

๑.ด้านการสรรหา							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ปริมาณงาน สัมพันธ์กับกรอบอัตรากำลัง และตามภารกิจของ อบต.ป่าตึง ๑.๒ ดำเนินการสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ที่ว่าง)	-เพื่อให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าตึง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และมีระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง โดยให้สัมพันธ์ กับการกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลป่าตึง	๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ๑.๒ สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑.๑ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และมีมติ เห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย พร้อมทั้งประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๑.๒ มีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และมี มติเห็นชอบ จาก ก.อบต. จ.เชียงราย (ยกเว้นการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป)	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีมติเห็นชอบ จาก ก.อบต.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ - ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗	ควรดำเนินการ พิจารณาปรับปรุง แผนอัตรากำลัง สอดคล้องกับ ปริมาณงานและ ตามภารกิจงาน ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ป่าตึง และสรรหา บุคคลมาดำรง ตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ว่าง
				๑.๒ สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และมีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๖๓๗/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๖ - ดำเนินการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งเป็น พนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๒๒๙/๒๕๖๗ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ก.พ. ๒๕๖๗ - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สังกัด อบต.ป่าตึง ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๘๔๓/๒๕๖๗ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๗	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗	

๑.ด้านการสรรหา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				- ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สังกัด อบต.ป่าตึง ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๘๔๔/๒๕๖๗ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๗ - ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๖๔๖/๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ - ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๗๑๘/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ - ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๘๗๗/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ สั่ง ณ วันที่ ๒ ก.ค. ๒๕๖๗ - ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๓๔๘/๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๖ - ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๗๒๑/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ มิ.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๔ มิ.ย. ๒๕๖๗ - ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่ง ตามวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่ง อบต. ป่าตึง ที่ ๒๙๗/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ ก.พ. ๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๔ มี.ค. ๒๕๖๗ - ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งประเภททั่วไป ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๒๘๕/๒๕๖๗ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๗	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย ๒๕๖๗	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ / ผลการใช้ จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการพัฒนา							
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	-เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒.๒ ดำเนินการสอนงานและฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างปฏิบัติราชการ ๒.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม	๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และ มีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ๒.๒ สอนงานและฝึกปฏิบัติงานตามหน้าที่ราชการในระหว่างปฏิบัติราชการ ๒.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม ดังนี้ - ให้นักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (e-Learning อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/วิชา) - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้อง ของ อบต.ป่าตึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการประชุมประชาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ -ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ -ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ ๓๐๐,๐๐๐ / ๒๑๖,๒๒๕ - ๓๐,๐๐๐ / ๑๐,๙๑๐ ๕๐,๐๐๐ / ๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗ ๒ - ๓ มี.ค ๒๕๖๗ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๗ ๑ - ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖	ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				- อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (โครงการอบรมให้ความรู้ การพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) - การประชุมให้ความรู้การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) - ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ - งานบริหารทั่วไป ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (สำนักปลัด) จำนวน ๑๑ คน - งานบริหารงานคลัง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (กองคลัง) จำนวน ๑๓ คน - งานควบคุมภายในและการตรวจสอบ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (หน่วยตรวจสอบภายใน) จำนวน ๐ คน - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (กองการศึกษาฯ) จำนวน ๕ คน - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (โรงเรียน และ ศพด. สังกัด อบต.ป่าติง) จำนวน ๑๖ คน	- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ ๔๐๒,๐๐๐ / ๑๕๘,๗๒๒.๙๐ ๒๖๕,๑๐๔ / ๒๔๓,๘๐๐.๕๐ - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ ๑๐๐,๐๐๐ / ๗๔,๖๙๙.๙๐ ๑๕๐,๐๐๐ / ๑๒๗,๕๙๔.๐๘	๓๐ ก.ค. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	

๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๒ คน - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (กองช่าง) จำนวน ๔ คน	๑๐๐,๐๐๐ / ๑๑,๓๖๐ ๕๐,๐๐๐ / ๑๔,๘๐๐		
๓.ด้านการรักษาไว้							
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม อาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ๓.๕ กิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ศึกษาความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง -เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน เป็นปัจจุบัน -เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในองค์กร -เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร -เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม อาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ๓.๕ กิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร	๓.๑ บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมล่วงหน้าให้กับตนเองได้ ๓.๒ ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ๓.๓ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร ๓.๕ มีการจัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปาดัง	๓.๑ มีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานผ่านช่องทาง www.patueng.go.th ๓.๒ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ครบถ้วน ๓.๓ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๔ มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นประจำทุกเดือน ๓.๕ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๓.๖ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับพนักงาน (กิจกรรม กาดน้อย ปันสุข)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๑ : ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒ : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ พ.ย. ๒๕๖๖ - ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๖ ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	การจัดทำโครงการหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นภารกิจเสริมและสนับสนุนการสร้างวินัยและวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดจิตสำนึก มีวินัย ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการบูรณาการด้านให้บริการสาธารณะ มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๓.ด้านการรักษาไว้ (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				๓.๗ มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ปฏิบัติงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑.ประเภทบุคลากรภายในหน่วยงาน ๑.๑ ประเภทพนักงานส่วนตำบล ดีเด่น –นางสาววารุณี จีบไฉนยา (ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน) ๑.๒ ประเภทพนักงานครู อบต. ดีเด่น –นางเพลินพิศ มหาวรรณ (ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ) ๑.๓ ประเภทพนักงานจ้าง ดีเด่น –นายปิยะ ปุณญากุล (ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	
๔.ด้านการใช้ประโยชน์							
แจ้งบุคลากรเข้าถึงช่องทางการ การรับทราบข้อมูลการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้บุคลากรเข้าถึง ช่องทางการรับทราบ ข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	มีการนำเข้าข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล	มีการนำเข้าข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านช่องทาง www.patung.go.th	-ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗	เสริมสร้างองค์ ความรู้ หลากหลายวิธี

สรุปจำนวนบุคลากร (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เป็นปัจจุบัน)
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๗
การจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าติ้ว อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

อัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
	กรอบ	ครอง	ว่าง
กลุ่ม ข้าราชการสามัญ	๘๖	๗๙	๗
พนักงานส่วนตำบล	๒๗	๒๐	๗
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๕๙	๕๙	-
กลุ่ม ข้าราชการครู	๓๖	๓๒	๔
พนักงานครู อบต.	๑๖	๑๒	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๒๐	๒๐	๐
รวม	๑๒๒	๑๑๑	๑๑

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผล ในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน