



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ขย ๘๐๘๐๑/๔๔

วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดนโยบายที่ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งมุ่งมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จึงกำหนดนโยบายออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
๘. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บัดนี้ ได้สิ้นรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานรายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นายเสกสรรค์ ชีระทวีสินชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)

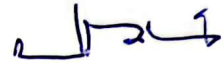


(นายสามารถ มาตรฐานสิทธิพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายปณวัฒน์ ประกายเพชร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางพัชรี สงคราม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์
๑.ด้านวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)/ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐)	นักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนๆเกินร้อยละ ๔๐ ส่งผลให้เกิดปัญหาคนล้นงาน ส่งผลให้มีรายจ่ายทางด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น โดยใช้เหตุ / จัดทำแผนอัตรากำลังสามปีเพื่อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๒.ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และบุคลากร	๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อความโปร่งใส รับรู้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่ถูกต้อง	องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อความโปร่งใส รับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง	เมื่อ อบต. มีตำแหน่งว่าง อาจจะมีการกันตำแหน่งว่างไว้ให้กับบุคคลที่รู้จัก ส่งผลให้ อบต.อาจจะได้บุคคลที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้/งานบริหารงานบุคคลดำเนินการประชาสัมพันธ์รับการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานอื่นตลอดจนประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อความโปร่งใส เข้าถึงกลุ่ม เป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๓.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓.๑ การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไป ตามประกาศได้ อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล สามารถจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ	องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แกไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วน น้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลกำหนด ได้แก่กรณีตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่ง ประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะ ประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ	เนื่องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มี การแก้ไขการจัดทำแบบประเมินผลการประเมินอยู่ บ่อยครั้ง ทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความสับสน ไม่ เข้าใจ และจัดทำแบบไม่ถูกต้อง / ควรดำเนินการเชิญ ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อมาทำความเข้าใจใน หลักเกณฑ์ต่างๆในการจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และนำไปถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับทราบเป็นแนวทางเดียวกันถ้าท่านใดมีคำถาม เพิ่มเติม ให้ถามนักทรัพยากรบุคคล เพื่อจักได้หา คำตอบ เพื่อความกระจ่างแก่ทุกคน
	๓.๒ การแต่งตั้ง คณะกรรมการต่างๆ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้กาประเมินผล เป็นด้วยความเป็น ธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่มีเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานของได้ บังคับบัญชา (อบต.ไม่มีเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน ของใต้บังคับ บัญชา)	โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละ รอบ จะมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและพร้อมทั้งมีรายงานประชุมดังกล่าว จึงเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต. ผู้บังคับบัญชา อาจจะประเมินผู้ใต้ บังคับบัญชา ด้วย ความ อด คติ ไม่ เป็น ธรรม ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติ / ควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อกลั่นกรองและ พิจารณาการเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบลให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใสและ เกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๔.ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรใน หน่วยงาน	๔.๑ การจัดทำประกาศ และนโยบายต่างๆ ที่ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อสร้างจิตสำนึกในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน		องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ประกาศและ นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลตาเนิน และแจ้งเวียนให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน จำนวน ๖ ประกาศ ดังนี้ ๑.ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒.ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต ๓.ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการและ ต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ๔.ประกาศนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ๕.ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ๖.ประกาศนโยบายต่อต้านการรับสินบนหรือ ผลประโยชน์อื่นใดเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ การทุจริตประพฤติมิชอบ (รายละเอียดแนบท้าย)	ปปช. ได้ทำการประเมิน ITAมุ่งเน้นเรื่องการคุณธรรม จริยธรรม ชื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสในการปฏิบัติงาน จึง ควรมีประกาศหรือนโยบายต่างๆ เพื่อเป็นการสร้าง จิตสำนึกให้กับพนักงานใน อบต.ทุกคน /จัดทำ ประกาศและนโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน และ แจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทราบโดยทั่วกันเป็นประจำทุกปี
	๔.๒ เผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ พนักงานส่วนตำบลทราบ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัย	พนักงานส่วน ตำบลได้รับ ความรู้เกี่ยวกับ วินัย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล ทั้งหมด (พนักงานส่วน ตำบลได้รับ ความรู้เกี่ยวกับ วินัย ร้อยละ ๑๐๐)	องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ดำเนินการจัดทำแผ่น พับเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วน ตำบล	เนื่องจากเรื่องวินัย เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวพนักงานส่วน ตำบลทุกคน คงไม่มีใครอยากถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงาน ส่วนตำบลได้ทราบ/ จัดทำแผ่นพับเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบล เป็นประจำ ทุกปี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๕.ด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ หน่วยงาน	๕.๑ การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง	เพื่อความโปร่งใสใน การทำงาน บริหารงานบุคคล	ประชาสัมพันธ์รับโอน ทุกๆ ๖๐ วัน	ทุกๆ ๖๐ วัน ดำเนินการจัดทำหนังสือรับโอน พนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ข้าราชการประเภทอื่น อบต. มีอัตราว่าง ดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ๑.นักวิชาการการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป ประกอบด้วย ๑.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา	อบต.ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และส่งหนังสือไปยังอปท.อื่นๆแล้ว แต่ไม่มีผู้ใด ติดต่อโอนย้ายมายัง อบต. ทำให้บุคลากรภายใน อบต. มีไม่เพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบาง ตำแหน่งล่าช้า / ควรจัดทำหนังสือร้องขอใช้ บัญชีกรมส่งเสริมฯ ในตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
	๕.๒ การเลื่อนระดับ	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลเลื่อนระดับได้ ถูกต้อง เป็นไปตาม หลักเกณฑ์	พนักงานส่วนตำบล เลื่อนระดับได้ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินไม่มีพนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับ	
	๕.๓ การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง	เพื่อให้ อบต.ดำเนิน ได้สรรหาและ เลือกสรรพนักงานผู้ มีความรู้ ความสามารถเข้ามา ทำงาน	อบต.ดำเนิน ดำเนินการ สรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่ก.อบต.กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วน ตำบลดำเนินไม่มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้าง	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๖.ด้านการพัฒนา บุคลากร	๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) / แผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ บุคลากร	แผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) / แผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์	องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ประกาศใช้แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ครอบคลุมปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	พนักงานส่วนตำบล ไม่ค่อยให้ความสำคัญในการเข้า ร่วมอบรมเนื่องจากอาจติดภารกิจ ทำให้เข้าร่วม อบรมไม่ได้ / พัฒนาหลักสูตรให้มีความน่าสนใจให้เข้า ร่วมอบรมและให้พนักงานส่วนตำบลเข้าอบรมตาม ตำแหน่งของตนเอง
	๖.๒ กิจกรรมส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล	เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วน ตำบล เข้ารับการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของ พนักงานส่วนตำบล ทั้งหมด	องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ ๑.นางสาวเสาวนิตย์ ประยูรพันธ์ นักวิเคราะห์ นโยบายและแผนชำนาญการ เข้ารับการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแนว ทางการประเมินฯ ITA ๒๕๖๔ และการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของจังหวัดชัยภูมิ	พนักงานส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการเข้า รับการฝึกอบรม ทำให้ขาดการเรียนรู้และการ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ประกอบกับช่วงสถานการณ์ แพร่ระบาดของโควิด ๒๐๑๙ ทำให้การจัดการ อบรมมีค่อนข้างน้อย /อบต.สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความ เหมาะสม

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
๗. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ	๗.๑ การจัดทำแผน ความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลใน หน่วยงานมองเห็น ความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้มี ความรู้เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	๑.ขออนุมัติจัดทำ "แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ" ๒.จัดทำรูปเล่ม "แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ" ๓.รายงานนายก อบต.ตาเนิน เพื่อทราบและแจ้งเวียน พนักงานส่วนตำบลทราบทุกคน	เมื่อเข้าสู่ระบบแห่ง ความก้าวหน้าในบางตำแหน่ง ต้องใช้ระยะเวลาในการสอบคัดเลือกนานกว่าระบบซี ทำให้เสียเวลาในความก้าวหน้า/สนับสนุนให้พนักงาน ส่วนตำบลเรียน ป.โท เพื่อนำมาปรับลดระยะเวลาใน การดำรงตำแหน่งได้
๘.ด้านพัฒนาคุณภาพ ชีวิตแรงจูงใจและขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	๘.๑ โครงการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการ ทำงานของ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วน ตำบลคลองนารายณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	เพื่อสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ เสริมสร้างความ ประทับใจ ความ สามัคคี ตลอดจนมี คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้า ร่วมโครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๐ ของ พนักงานทั้งหมด	๑.เขียนโครงการเสนอนายก อบต.ตาเนิน ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยร่วมรับประทาน อาหาร/ให้ของขวัญกับเจ้าของวันเกิด ๓.ทำบันทึกรายงานผลเสนอนายก อบต.ตาเนิน	เนื่องจากช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๔เป็นช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด ๑๙ ทำให้การ จัดโครงการ ไม่ค่อยสะดวกเท่าที่ควร/ การจัด โครงการภายใต้มาตรการ โควิด ๒๐๑๙

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกร	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ผลการ วิเคราะห์
	๘.๒ โครงการยกย่องชู เกียรติพนักงานตำบลและ พนักงานจ้างที่มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมแล จริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการดีเด่น ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใน การปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้า ร่วมโครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของ จำนวนพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมด	๑.เขียนโครงการเสนอนายก อบต.ตาเนิน ๒.ดำเนินการตามโครงการ โดยเข้าร่วมประชุม เพื่อ กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ๓.จัดทำประกาศ อบต.ตาเนิน เรื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตฯ ๔.นายก อบต.ตาเนิน มอบประกาศให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับยกย่องเชิดชู	ในการร่วมกันทบทวนแผนผู้ที่ปฏิบัติความซื่อสัตย์ สุจริตฯอาจจะมีเอนเอียง เห็นเป็นพวกพ้องและ เพื่อนสนิทของตนเองทำให้การโหวตไม่เป็นธรรม อธิบายให้พนักงานได้เข้าใจและทราบถึงวัตถุประสงค์ ของโครงการดังกล่าว เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของ โครงการ
	๘.๓ สำนวความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานทุกคนให้ ความร่วมมือกรออกแบบ ประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงาน จำนวนไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของ พนักงานทั้งหมด	๑.ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึง ใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ๒.ทำบันทึกรายงานผลการจัดทำแบบประเมินความ พึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เสนอนายก อบต.ตาเนิน และแจ้งเวียนให้พนักงาน ทราบ	ข้อเสนอแนะในแบบประเมินบางหัวข้อ ยังไม่ได้ รับแก้ไขหรือปรับปรุงผู้บริหารควรกำกับและ ติดตามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะ