



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง  
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**  
**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	-เพื่อให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าตึง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และมีระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน	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	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีมติเห็นชอบ จาก ก.อบต.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ๑.๒ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๓ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดตำแหน่ง - พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานกู้ชีพ จำนวน ๖ อัตรา - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ๑.๓ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๔ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ๑.๔ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๕ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - กำหนดฝ่ายอำนวยการ และกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘  ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗  ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘  ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘	ควรดำเนินการ พิจารณาปรับปรุง แผนอัตรากำลัง สอดคล้องกับ ปริมาณงานและ ตามภารกิจงาน ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ป่าตึง และสรรหา บุคคลมาดำรง ตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ว่าง
๑.๒ ดำเนินการสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ที่ว่าง)	- เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง โดยให้สัมพันธ์ กับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลป่าตึง		๑.๒ มีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และมี มติเห็นชอบ จาก ก.อบต.จ.เชียงราย (ยกเว้นการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป)	๑.๒ สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และมีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๖๓๗/๒๕๖๗ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๗ ถึง ณ วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๗			

๑.ด้านการสรรหา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สังกัด อบต.ป่าตึง ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๘๔๔/๒๕๖๗ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๗</li> <li>สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๗</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๓๑๒/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๔ ต.ค ๒๕๖๗</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๔๓๒/๒๕๖๗ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๗</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๔๓๔/๒๕๖๘ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๗</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๙๕/๒๕๖๘ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ ม.ค. ๒๕๖๘</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๕๐๒/๒๕๖๘ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๘</li> <li>- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๕๐๔/๒๕๖๘ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๘</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ</li> </ul>	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย ๒๕๖๘	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ / ผลการใช้ จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
<b>๒.ด้านการพัฒนา</b>							
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.เชียงใหม่ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ๒.๒ สอนงานและฝึกปฏิบัติงานตามหน้าที่ราชการ ในระหว่างปฏิบัติราชการ ๒.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม ดังนี้ - ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (e-Learning) อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/วิชา)  - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้อง ของ อบต.ป่าตึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)  - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)  - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการประชุมประชาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  -ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  -ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  ๓๐๐,๐๐๐ / ๒๑๖,๒๒๕  - ๓๐,๐๐๐ / ๑๐,๙๑๐  ๕๐,๐๐๐ / ๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗  ๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗  ๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗  ๒ - ๓ มี.ค. ๒๕๖๘  ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๘  ๑ - ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๗	ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)								
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (โครงการอบรมให้ความรู้ การพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)</li> <li>- การประชุมให้ความรู้การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)</li> <li>- ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง เข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมตามลักษณะ งานที่รับผิดชอบ ดังนี้</li> <li>- งานบริหารทั่วไป ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (สำนักปลัด) จำนวน ๑๑ คน</li> <li>- งานบริหารงานคลัง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ (กองคลัง) จำนวน ๑๓ คน</li> <li>- งานควบคุมภายในและการตรวจสอบ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ (หน่วยตรวจสอบภายใน) จำนวน ๐ คน</li> <li>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ (กองการศึกษา) จำนวน ๕ คน</li> <li>- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ค่าใช้จ่ายใน การเดินทางไปราชการ (โรงเรียน และ ศพด. สังกัด อบต.ป่าตึง) จำนวน ๑๖ คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ</li> <li>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ</li> <li>๔๐๒,๐๐๐ / ๑๕๘,๗๒๒.๙๐</li> <li>๒๖๕,๑๐๔ / ๒๔๓,๘๐๐.๕๐</li> <li>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ</li> <li>๑๐๐,๐๐๐ / ๗๔,๖๙๙.๙๐</li> <li>๑๕๐,๐๐๐ / ๑๒๗,๕๙๔.๐๘</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๓๐ ก.ค. ๒๕๖๘</li> <li>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</li> <li>๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</li> </ul>		

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 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น 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 -เพื่อสร้างคุณภาพสูงในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร -เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (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 <a href="http://www.patueng.go.th">www.patueng.go.th</a> ๓.๒ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ครบถ้วน ๓.๓ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๔ มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นประจำทุกเดือน ๓.๕ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพและกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ๓.๖ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับพนักงาน (กิจกรรม กาดน้อย ปันสุข)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘  ๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘  - ครั้งที่ ๑ : ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒ : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘  ๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘  ๑ พ.ย. ๒๕๖๗ - ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๗  ๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	การจัดทำโครงการหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวินัยและวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ 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 ๒๕๖๘ ๑.ประเภทบุคลากรภายในหน่วยงาน ๑.๑ ประเภทพนักงานส่วนตำบล ดีเด่น -นางสาววารุณี จีบไฉนายน (ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน) ๑.๒ ประเภทพนักงานครู อบต. ดีเด่น -นางเพ็ญพิศ มหาวรรณ (ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ) ๑.๓ ประเภทพนักงานจ้าง ดีเด่น -นายปิยะ ปุญญากุล (ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
๔.ด้านการใช้ประโยชน์							
แจ้งบุคลากรเข้าถึงช่องทาง การรับทราบข้อมูลการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้บุคลากรเข้าถึง ช่องทางการรับทราบ ข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล	มีการนำเข้าข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล	มีการนำเข้าข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านช่องทาง <a href="http://www.patung.go.th">www.patung.go.th</a>	-ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	เสริมสร้างองค์ ความรู้ หลากหลายวิธี

สรุปจำนวนบุคลากร (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เป็นปัจจุบัน)  
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘  
การจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าติ้ว อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

อัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
	กรอบ	ครอง	ว่าง
กลุ่ม ข้าราชการสามัญ	๑๑๕	๙๙	๑๖
พนักงานส่วนตำบล	๓๙	๒๙	๑๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๗๖	๗๐	-
กลุ่ม ข้าราชการครู	๔๖	๔๐	๖
พนักงานครู อบต.	๒๕	๑๙	๖
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๒๑	๒๑	๐
รวม	๑๖๑	๑๓๙	๑๖

## 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 ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน