



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ที่ ปจ ๗๑๔๐๑/-

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล และ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง ในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” และให้รายงานผลการดำเนินงานปีละ ๑ ครั้ง ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนทราบ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวชลนภัทร จินประชา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นางสาววิไลวรรณ สิกกุล)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



(นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



(นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



(นายสิริเชษฐ์ ทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑. โครงการ การสร้าง ความ ก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความรู้ความ (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน	๑. การปรับตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พร้อมทั้งขอ แต่งตั้งผู้ครองตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาด เบา ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุก น้ำหนักประสมงค์ (ทักษะ) จำนวน ๑ ราย โดยแต่งตั้งมีผล วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เป็น ต้นไป	ตั้งไว้ ๑๓๖,๘๐๐ บาท ใช้ไป ๑๒๖,๖๐๐ บาท	๑ มิ.ย. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. การส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับ พนักงานจ้างทุกคนใน ๑๘ ภารกิจ ที่สามารถปรับปรุงเป็นผู้ มีทักษะ เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจให้กับพนักงานใน การทำงาน ส่งผลให้ พนักงานมีความมั่นคงใน อาชีพต่อไป

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๒. โครงการ การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับความต้องการ เป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและ ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนา วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑) การสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ๑.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๑ อัตรา ๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา ๒) การให้อิโณย้ายพนักงานส่วน ตำบลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นัก บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๓) ประกาศรับโอนพนักงาน ส่วนตำบลสายงานผู้บริหารและ สายงานทั่วไป/วิชาการ ๓.๑ ประกาศรับโอนพนักงาน ส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ ว่าง กรณีเกษียณอายุราชการ ภายใน ๖๐ ๓.๒ ประกาศรับโอนพนักงาน ส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ ว่าง กรณีโอนย้ายไปตำแหน่งที่ ว่างใหม่ ภายใน ๖๐ วัน	ตั้งไว้ ๑๕๙,๔๒๐ บาท ใช้ไป ๑๓๒,๘๕๐ บาท ตั้งไว้ ๑,๑๒๗,๒๘๐ บาท ใช้ไป ๓๗๕,๗๖๐ บาท	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. การสรรหาพนักงานจ้าง บางตำแหน่งในสายงานช่าง ไม่สามารถสรรหาพนักงาน จ้างได้ เนื่องจากไม่มีผู้มา สมัคร ๒. การสรรหาพนักงานทั้งสาย งานผู้บริหารและสายงาน ทั่วไปและวิชาการไม่มีผู้ ประสงค์จะขอโอนย้ายมา ดำรงตำแหน่ง เพราะเป็น ตำแหน่งที่ขาดแคลน การ ประกาศรับสมัครรับสมัคร อาจมีการประชาสัมพันธ์ไม่ ทั่วไ้ จึงควรประชาสัมพันธ์ ทางโซเชียลทงกลุ่มไลน์และ เฟสบุคของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเพิ่มความถี่มาก ยิ่งขึ้น ในกรณีรับโอนพนักงาน ส่วนตำบลอาจเปลี่ยนวิธีการ รับโอนเป็นการขอใช้บัญชี ก.สธ. แทน

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			๓.๓ ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหการณืไม่มีปัญหาหรือข้อชี้ผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๔ ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานทั่วไปและสายงานวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา ประกาศ			

โครงการ/กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๓. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลประวัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และข้อมูลอื่นๆ ๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพเพิ่มเติมของผู้บริหาร ๑ ราย,ข้าราชการ จำนวน ๓ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๙ ราย ๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์กรการบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานตรวจสอบ และจัดทำคำสั่งเพิ่มเติมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. ต้องปรับปรุงฐานข้อมูลในด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การ บริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ ยึดถือหลักทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด สมฤทธิ์ผลที่ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การ สรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การ โอนย้าย การพัฒนา การวางแผน กำลังพล การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ			

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๔. โครงการ พัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ และ พฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญ กับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและ ต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบงานการ วิธีการ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะ ของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพ เพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่ สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะ ความเป็นผู้นำ ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมา เป็นหลักการบริหารองค์กร ๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัด ปราจีนบุรี, ประธานกรรมการ สถานศึกษาโรงเรียนในเขต ตำบลลาดตะเคียน, ที่ปรึกษา ศูนย์ยุติธรรมตำบลลาดตะเคียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร ๓. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับ พนักงานในการประชุม ประจำเดือน เพื่อติดตามงานใน เดือนที่ผ่านมา โดยนำนโยบาย จากจังหวัด อำเภอ มาปฏิบัติ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. ควรแจ้งเวียนให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้รับทราบถึง นโยบายของผู้บริหาร เพื่อ นำไปปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๕. โครงการ การพัฒนาาระบบ สร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง ไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจใหม่ ความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการriculaไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ๒. สํารวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด ๓. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. งบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานจ้างมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานในปัจจุบันได้ ข้าราชการบางคนรับผิดชอบหลายตำแหน่งทำให้ทำงานที่รับผิดชอบได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๖. โครงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM) ๒. จัดทำองค์ความรู้ที่กระจายอยู่เป็นองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้รับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี
๗. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒. จัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริต โดยการทำสัญลักษณ์พร้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กร ๓. จัดกิจกรรมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของทุกเดือน ๔. ส่งเสริมให้พนักงานทำความดีโดยยกย่องบุคลากรที่ไม่ลา และมาทำงานแต่เช้าในแต่ละเดือนในการประชุมประจำเดือน ๕. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการและพนักงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. แจ้งเวียนให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทราบเกี่ยวกับประกาศคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๘. โครงการ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	๑. วางแผนงานในเชิงงบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. การจัดตั้งกลุ่มกองทุนออมวันละบาท ตำบลลาดตะเคียน ๒. สำรวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่มเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ๓. จัดทำโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าทำการ อบต. เช่น มะละกอ ถั่วฝักยาว ถั่วพลู พริก ข่า ตะไคร้ ไทรพา กระเพรา มะเขือยาว มะเขือเปราะ ๔. จัดกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันทุกวันพุธ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๙. โครงการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับใน ระบบการประเมินสมรรถนะ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง job and คำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการ ประเมิน ผลประสิทธิภาพและ กระบวนการทำงานในการประ เมินผลการปฏิบัติ งานในแต่ละ รอบการประเมิน ๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติ งานของข้าราชการ และพนักงาน จ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการ การ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง และคณะกรรมการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานส่วนตำบล ๔. มีการสรรหาพนักงานจ้าง โดยการประชาสัมพันธุ์รับสมัคร ทางเว็บไซต์ของอบต. ทางสาร บรรณอิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัด ให้กับแต่ละองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และมีการจัดตั้งคณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. งบประมาณในการฝึกอบรม มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่ สามารถส่งบุคลากรใน หน่วยงานไปอบรมตามสาย งานได้ทุกตำแหน่ง

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			การการดำเนินงานการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน ๕. ส่งบุคลากรไปอบรมที่เกี่ยวข้อง กับสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ สามารถในตำแหน่งที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๖. จัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการทำงานรวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร	ตั้งไว้ ๖๘๐,๐๐๐ บาท ใช้ไป ๒๔๘,๗๒๐ บาท ตั้งไว้ ๔๕๐,๐๐๐ บาท ใช้ไป ๔๔๙,๙๐๐ บาท	ด.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗ มี.ค. ๖๗	

โครงการ/ กิจกรรม	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑๐. โครงการ การพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและ เปิดโอกาสให้ข้าราชการใน หน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับ การอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการ ดำเนินงานของแต่ละส่วน ราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการ ดำเนินงานในรอบเดือน และ สร้างภาพการณเป็นผู้นำของผู้ นำเสนอ พร้อมกับกล้า แสดงออกในที่สาธารณะ ๒. การฝึกเป็นพิธีกรจำเป็น ใน โครงการที่ตนเองรับผิดชอบใน การดำเนินการต่อหน้าคนจำนวน มาก เพื่อสร้างความเป็นผู้นำ และกล้าแสดงออกต่อหน้า สาธารณะชน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	๑. เมื่อมีการประชุมประเด็น ของคณะผู้บริหารร่วมกับ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ควรให้พนักงานเข้าร่วมทุกคน และให้ทุกส่วนราชการมีส่วน ร่วมในการนำเสนอผลงานใน แต่ละรอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อ ผู้บริหารจะได้้นำข้อมูลหรือ ข้อเสนอแนะต่างๆ ไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น