



รายงานผล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
รอบระยะเวลาครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก รวมทั้งหมด ๗ ประการ ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะในการพัฒนาตามสายอาชีพ
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

โดยภายใต้แนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ท่วมเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะ
๓. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

โดยในแต่ละนโยบายการบริหารงานบุคคลนั้น ได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามนโยบายไว้ ดังนี้

นโยบายการบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัด
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้ายและ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของความสำเร็จการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้ายฯ ตามแผนอัตรากำลังฯ ที่มีอยู่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. การบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับปริมาณงาน คุณภาพที่ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขงาน บริหารบุคคลที่ ก.อบต.กำหนด
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การบริหารงานบุคคลที่ยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง แต่ละสายงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผู้ปฏิบัติงานให้มี ทักษะและสมรรถนะในการพัฒนาตามสายอาชีพ	๑. บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง/สายงาน ได้รับความรู้ใน การพัฒนาตนเองอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อไป (จัด ผูกอบรมเอง/หรือหน่วยงานอื่นจัด) ๒. ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดได้รับการความรู้ในการ พัฒนาตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักผลสัมฤทธิ์และ สมรรถนะของแต่ละสายงาน
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายและ วิสัยทัศน์	๑.มีกิจกรรมหรือโครงการในการเปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ เป็นธรรมเหมาะสม	๑.การพิจารณาให้ค่าตอบแทน ยึดหลักความเป็นธรรม (Equity) จำแนกเป็น ๓ ประการ -ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) -ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) -ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) ๒.มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากร ในองค์กร
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงาน	๑.มีกิจกรรมหรือโครงการในการส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และ ยึดหลักธรรมาภิบาลฯ อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี ๒.บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรม/เข้าร่วม กิจกรรมหรือโครงการในการส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ดังนั้น เพื่อเป็นการรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๖ รอบระยะเวลาครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖) ผู้รับผิดชอบการ
ดำเนินงาน จึงขอรายงานผลการ ดำเนินการโดยละเอียดต่อไปนี้

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
รอบระยะเวลาครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบายการบริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ/ ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้าย และกิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	๑.การดำเนินการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้ายฯ ตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๒๕๖๖ มี ๖ อัตรา ได้แก่ -สำนักงาน อบต. -ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา -เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง -นักบริหารงานคลัง (ทน.ฝ่ายการเงินและบัญชี) อำนาจการระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา อัตรา กองการศึกษา -ครูผู้ช่วย (ครู ผดด.) จำนวน ๑ อัตรา	๑. ร้อยละของความสำเร็จการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้ายฯ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ที่มีอยู่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. การบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับปริมาณงาน คุณภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขงาน บริหารบุคคลที่ ก.อบต.กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด อบต. (ต.ค. - ก.ย.๖๖)	- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดย ขอให้ผู้สอบแข่งขัน จากบัญชีสอบแข่งขัน ของ กสค. -ตามหนังสือ อบต.แม่พริก ที่ ชร ๗๔๓๐๑/๑๕๑๒ ลงวันที่ ๕ ต.ค. ๖๕ -ตามหนังสือ อบต.แม่พริก ที่ ชร ๗๔๓๐๑/๐๑๓๕ ลงวันที่ ๘ ม.ค. ๖๖ หมายเหตุ -บัญชีสอบแข่งขัน สายบริหาร ของ กสค.บัญชีหมดอายุ ซึ่ง กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น อยู่ระหว่างดำเนินการ เปิดสอบแข่งขันฯ ในปี ๒๕๖๖ -บัญชีสอบแข่งขัน สายปฏิบัติ ของ กสค.ในตำแหน่งที่ ต้องการขอให้บัญชี มีการเรียก บรรจุหมดบัญชีฯ ซึ่งกรม ส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น อยู่ระหว่างดำเนินการ เปิดสอบแข่งขันฯ ในปี ๒๕๖๖	-มีการสรรหาตำแหน่งว่างเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ที่ ก.อบต. กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -การบริหารงานบุคคลสอดคล้อง กับปริมาณงาน คุณภาพตาม หลักเกณฑ์เงื่อนไขงานบริหาร บุคคลที่ ก.อบต.กำหนดและแผน อัตราค่าจ้างสามปี

นโยบายการ บริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ/ ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์/กิจกรรม
๒. มีความโปร่งใสในทุก กระบวนการของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ฯ	๑.การบริหารงานบุคคลที่ยึดหลัก ความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ตาม มาตรฐานตำแหน่ง แต่ละสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด อบต. (ต.ค. - ก.ย.๖๖)	- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ ว่างโดย ขอให้ผู้สอบแข่งขัน จากบัญชีสอบแข่งขัน ของ กสศ. -ตามหนังสือ อบต.แม่พริก ที่ ชร ๗๔๓๐๑/๑๕๑๒ ลงวันที่ ๕ ต.ค. ๖๕ -ตามหนังสือ อบต.แม่พริก ที่ ชร ๗๔๓๐๑/๐๑๓๕ ลงวันที่ ๘ ม.ค. ๖๖ หมายเหตุ -บัญชีสอบแข่งขัน สายบริหาร ของ กสศ.บัญชีหมวดอายุ ซึ่ง กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น อยู่ระหว่างดำเนินการ เปิดสอบแข่งขันฯ ในปี ๒๕๖๖ -บัญชีสอบแข่งขัน สายปฏิบัติ ของ กสศ.ในตำแหน่งที่ ต้องการขอให้บัญชี มีการเรียก บรรจุหมดบัญชีฯ ซึ่งกรม ส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น อยู่ระหว่างดำเนินการ เปิดสอบแข่งขันฯ ในปี ๒๕๖๖	- การขอให้บัญชีสอบแข่งขัน เพื่อ มาบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามหลักความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง แต่ละสายงาน และมีการ ดำเนินการที่โปร่งใส เป็นธรรม

นโยบายการ บริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ/ ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
	๒.การบริหารจัดการค่าตอบแทน เงินเดือนฯ	๑.การบริหารงานบุคคลที่ยึดหลัก ความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ตาม มาตรฐานตำแหน่ง แต่ละสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ (บาท)	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด อบต. (ครั้ง ๑ ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖) (ครั้ง ๒ เม.ย. - ก.ย. ๖๖)	-มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการจัดการค่าตอบแทน เงินเดือนที่ชัดเจนและรับทราบ โดยทั่วกัน -มีคณะกรรมการการเลื่อน ค่าตอบแทน เงินเดือน ที่มา จากทุกภาคส่วน โปร่งใสและมี ความเป็นกลาง -เปิดโอกาสให้ผู้รับการ ประเมินได้นำเสนอผลงานและ มีสิทธิ์ยื่นอุทธรณ์ กรณีเห็นว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรม (ถ้ามี) -มีการประกาศ เผยแพร่ผล การประเมินฯ อย่างเปิดเผย และให้ทราบโดยทั่วกัน	-พนักงาน ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน -พนักงาน ลูกจ้างมีความพึงพอใจ เหมาะสมและมีความสุขความ เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ -ผลปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล -ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร -ไม่มีปัญหาการร้องเรียนการทุจริต หรือประพฤติมิชอบในหน้าที่
๓. สนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้และการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ทักษะ และสมรรถนะในการ พัฒนาตามสายอาชีพ	๑.การส่งบุคลากรทุกตำแหน่งให้ ได้รับการฝึกอบรมฯ ในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่าง น้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	๑. บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง/สาย งาน ได้รับความรู้ในการพัฒนา ตนเองอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ต่อไป (จัดฝึกอบรมเอง/หรือ หน่วยงานอื่นจัด) ๒. ร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการความรู้ในการพัฒนา ตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๖๐,๐๐๐.๐๐	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด อบต. (ต.ค. - ก.ย. ๖๖)	-ในรอบระยะเวลา ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อบต.แม่พริกมี บุคลากรทั้งหมด ๔๐ คน ได้รับการฝึกอบรมโดยส่งเข้า ร่วมกับสถาบันการศึกษาฯ ที่ จัดทำโครงการ มีดังนี้ สายบริหาร จำนวน ๓ คน สายวิชาการ จำนวน ๔ คน สายทั่วไป จำนวน ๓ คน	-บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมี องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน -ช่วยลดความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานให้เกิดข้อผิดพลาด น้อยลง -สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน ที่กำหนด -ได้มีโอกาสในการเรียนรู้

นโยบายการ บริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
๔. มีระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เลื่อนขั้นเงินเดือน) พนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕ - เม.ย.๖๖) -การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เลื่อนขั้นเงินเดือน) พนักงานครู ส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค. ๖๕ - เม.ย.๖๖) -การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เลื่อนขั้นเงินเดือน) พนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕ - เม.ย. ๖๖)	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานยึด หลักผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของ แต่ละสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด อบต. (ครั้ง ๑ ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖) (ครั้ง ๒ เม.ย. - ก.ย. ๖๖)	ครู ผดต. จำนวน ๓ คน พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๔ คน รวมทั้งหมด ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๐ -มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการจัดการค่าตอบแทน เงินเดือนที่ชัดเจนและรับทราบ โดยทั่วกัน -มีคณะกรรมการการเลื่อน ค่าตอบแทน เงินเดือน ที่มา จากทุกภาคส่วน โปร่งใสและมี ความเป็นกลาง -เปิดโอกาสให้ผู้รับการ ประเมินได้นำเสนอผลงานและ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ กรณีเห็นว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรม (ถ้ามี) -มีการประกาศ เผยแพร่ผล การประเมินฯ อย่างเปิดเผย และให้ทราบโดยทั่วกัน	แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ ทำงาน -มีทักษะและสมรรถนะในการ พัฒนาตามสายอาชีพ -พนักงาน ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน -พนักงาน ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ เหมาะสมและมีความสุขความ เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ -ผลปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล -ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร -ไม่มีปัญหาการร้องเรียนการทุจริต หรือประพฤติมิชอบในหน้าที่

นโยบายการ บริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ/ ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนการ พัฒนางานองค์กรสู่ เป้าหมายและวิสัยทัศน์	-กิจกรรมการประชุมผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างประจำเดือน	๑. มีกิจกรรมหรือโครงการในการ เปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้าง ได้มี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อย่าง น้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด อบต. (ต.ค. - ก.ย.๖๖)	-การจัดประชุมเพื่อมอบ นโยบายการทำงานของ ผู้บริหารท้องถิ่น -การจัดประชุมเพื่อแจ้งข้อ ราชการ แนวปฏิบัติ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด ๖ ครั้ง -จัดให้มีพื้นที่ในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางการ พัฒนางาน	-ได้ทราบระดับความสำนึกของ แผนดำเนินและแผนพัฒนา ประจำปี -ได้รับทราบปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะในการแก้ไข -ได้รับทราบระดับความสำเร็จ/ผล การดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้หรือไม่ -ประชาชนได้รับประโยชน์จากผล การทำงาน
	-กิจกรรมนันทนาการ เช่น กีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ		ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา (ต.ค. - ก.ย.๖๖)		-มีพื้นที่หรือกิจกรรมผ่อนคลาย ความเครียดหลังปฏิบัติงาน -มีความสุขกายใจ ที่แข็งแรง -เกิดความรัก สามัคคีในองค์กร
๖. ให้นุเคราะห์ได้รับ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสม	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เลื่อนขั้นเงินเดือน) พนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕ - เม.ย.๖๖)	๑. การพิจารณาให้ค่าตอบแทน ยึด หลักความเป็นธรรม (Equity) จำแนกเป็น ๓ ประการ -ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) -ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) -ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity)	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการจัดหน้าพิ/ สำนักปลัด อบต. (ครั้ง ๑ ต.ค.๖๕- มี.ค.๖๖) (ครั้ง ๒ เม.ย. - ก.ย. ๖๖)	-มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการจัดการค่าตอบแทน เงินเดือนที่ชัดเจนและรับทราบ โดยทั่วกัน -มีคณะกรรมการการเลื่อน ค่าตอบแทน เงินเดือน ที่มา จากทุกภาคส่วน โปร่งใสและมี ความเป็นกลาง -เปิดโอกาสให้ผู้รับการ	-พนักงาน ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน -พนักงาน ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ เหมาะสมและมีความสุขความ เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ -ผลปฏิบัติงานของบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล -ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร -ไม่มีปัญหาการร้องเรียนการทุจริต
	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เลื่อนขั้นเงินเดือน) พนักงานครู ส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค. ๖๕ - เม.ย.๖๖)					

นโยบายการ บริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ/ ช่วงเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
	(เลื่อนขึ้นเงินเดือน) พนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (ต.ค.๖๕ – เม.ย. ๖๖)				-เปิดโอกาสให้ผู้รับการ ประเมินได้นำเสนอผลงานและ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ กรณีเห็นว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรม (ถ้ามี) -มีการประกาศ เผยแพร่ผล การประเมินฯ อย่างเปิดเผย และให้ทราบโดยทั่วกัน	หรือประเพณีมีขอบในหน้าที่
	-การจัดสวัสดิการเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๆ (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๖	๒.มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลให้แก่บุคลากรในองค์กร	งบประมาณ ประมาณการ ๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ (ต.ค. – ก.ย.๖๖)	-มีการกำหนด หลักเกณฑ์ เงื่อนไข ผลงานกิจกรรม/ โครงการในการเสนอขอ พิจารณาเงินประโยชน์ตอบแทน อื่น (โบนัส) ประจำปี ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ที่ ก.อบต.และระเบียบ กำหนด -มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด มาตรฐานกำหนด หมายเหตุ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการ	-พนักงาน ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน -พนักงาน ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ เหมาะสมและมีความสุขความใน การดำเนินชีวิต

นโยบายการ บริหารงานบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ดำเนินการ (บาท)	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ/ช่วง ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
๗. ส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	-กิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วน ร่วมตำบลช่อสะอาด -กิจกรรมรณรงค์วันต่อต้านการ ทุจริตสากล ๙ ธ.ค. ๖๕	๑.มีกิจกรรมหรือโครงการในการ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี ๒.บุคลากรในองค์กรได้รับการ ฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรมหรือ โครงการในการส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมี คุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๕,๐๐๐.๐๐ และได้รับการ สนับสนุน งบประมาณจาก มูลนิธิต่อต้านการ ทุจริตฯ ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด อบต. พ.ย. ๖๕ ธ.ค.๖๕ มี.ค.๖๖	-ผู้บริหารท้องถิ่น คณะ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างเข้า ร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ฯ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อย ละ ๑๐๐ -ผู้บริหารท้องถิ่น คณะ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับการฝึกอบรมส่งเสริม จริยธรรมฯ จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ -ผู้บริหารท้องถิ่น คณะ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างได้ ขับเคลื่อนกิจกรรมในการ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการ ประกาศเจตจำนงต่อต้านการ ทุจริตฯต่อสาธารณะและ เปิดเผย -สร้างการมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาคาการทุจริตฯ -ปลูกค่านิยม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร	-แผนป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๖ มีระดับความสำเร็จตาม แผนที่กำหนด -บุคลากรของ อบต.แม่พริกได้รับ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม -มีกิจกรรมหรือโครงการในการ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ๖ เดือนแรกจำนวน ๓ ครั้ง

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
รอบระยะเวลาครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบายบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัด	ระดับผลการประเมินตามนโยบายการบริหารงานบุคคล				
		ต้องปรับปรุง	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้าย การโยกย้ายและ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของความสำเร็จการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้ายฯ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ที่มีอยู่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. การบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับปริมาณงาน คุณภาพที่ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขงานบริหารบุคคลที่ ก.อบต.กำหนด				มาก	มากที่สุด ✓
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การบริหารงานบุคคลที่ยึดหลัก ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง แต่ละสายงาน					✓
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ปฏิบัติงานให้ มีทักษะและสมรรถนะในการพัฒนาตามสายอาชีพ	๑. บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง/สายงาน ได้รับความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อไป (จัดฝึกอบรมเอง/หรือหน่วยงานอื่น จัด) ๒. ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการความรู้ในการพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐			✓		

นโยบายบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัด	ระดับผลการประเมินตามนโยบายการบริหารงานบุคคล				
		ต้องปรับปรุง	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของแต่ละสายงาน					✓
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์	๑.มีกิจกรรมหรือโครงการในการเปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง					✓
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม	๑.การพิจารณาให้ค่าตอบแทน ยึดหลักความเป็นธรรม (Equity) จำแนกเป็น ๓ ประการ -ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) -ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) -ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) ๒.มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรในองค์กร					✓
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑.มีกิจกรรมหรือโครงการในการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลฯ อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี ๒.บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการในการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐					✓
ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ						มากที่สุด

หมายเหตุ

เกณฑ์การประเมินระดับความสำเร็จตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

ระดับคะแนน (ร้อยละ)	ระดับเกณฑ์แปลผลการประเมิน
0 - ๖๐	ต้องปรับปรุง
๖๑ - ๗๐	น้อย
๗๑ - ๘๐	ปานกลาง
๘๑ - ๙๐	มาก
๙๑ - ๑๐๐	มากที่สุด

ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้นโยบายการบริหารงานบุคคลที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
- การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
- อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
- มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
- มีระบบบริหารงานบุคคล

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดความกระตือรือร้น
- มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักทรัพยากรบุคคล ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่าง การเงิน และนิติกร
- วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

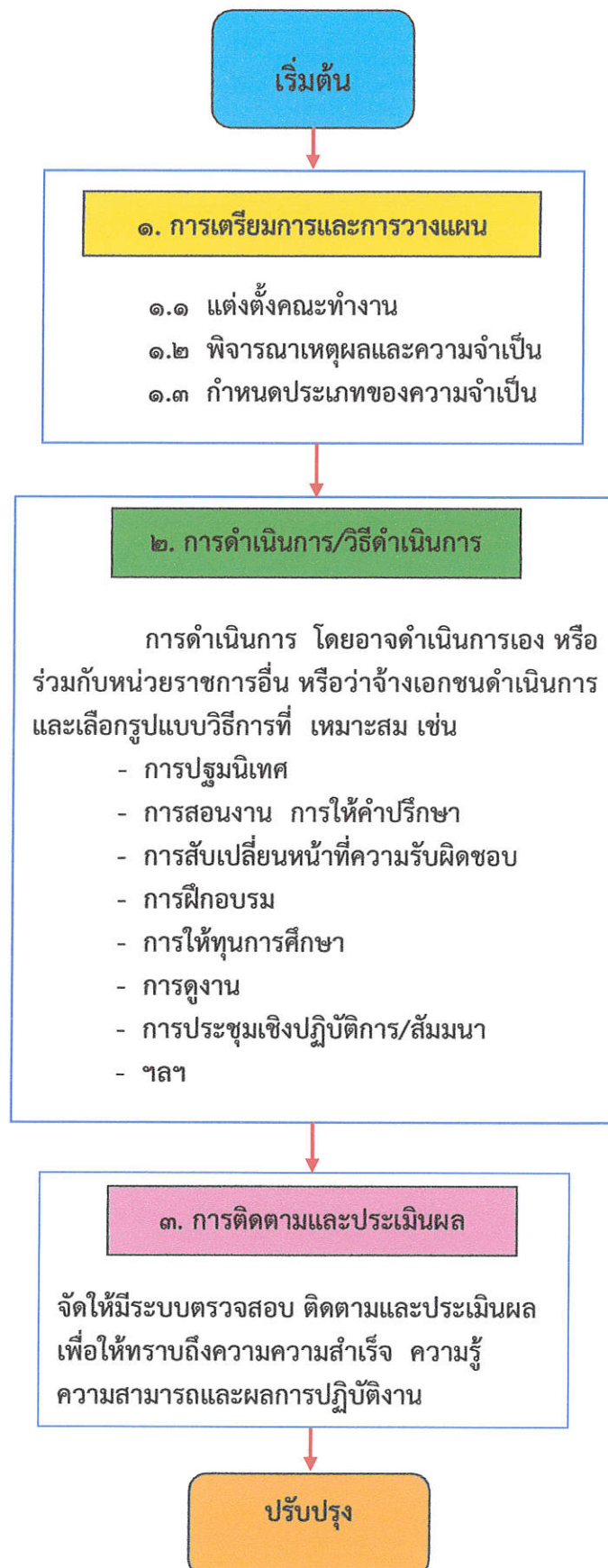
๓. โอกาส (Opportunities)

- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ในระดับดี
- มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้
- ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการการบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

● การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑. ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนด ร้อยละ ๕๐)

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนด ร้อยละ ๕๐)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๑. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

● **การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อ ๗ ตามประกาศฯ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

โดยในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐-ร้อยละ ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐-ร้อยละ ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐-ร้อยละ ๖๙.๙๙
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

● **การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง**

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ปริมาณผลงาน
- ๒) คุณภาพของงาน
- ๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- ๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับ

พนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓. ระดับผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	คะแนน

● ในระหว่างรอบการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

● เมื่อครบรอบการประเมิน

เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของ พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกกำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองการบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

สวัสดิการของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ลำดับที่	รายการสวัสดิการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
๑	ค่ารักษาพยาบาล	✓	✓
๒	ค่าเช่าบ้าน / เช่าซื้อที่อยู่อาศัย	✓	✓
๓	ค่าเล่าเรียนบุตร	✓	✓
๔	ประกันสังคม	-	✓
๕	เงินบำเหน็จ/บำนาญ	✓	✓
๖	ทุนการศึกษา	✓	✓
๗	เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	✓	✓
๘	สิทธิการลา	✓	✓
๙	อื่น ๆ เช่น เงินนอกเวลา เงินค่าทำขวัญ เป็นต้น	✓	✓

ระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม
๔. ระเบียบ มท.ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม
๕. ระเบียบ มท.ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตร พ.ศ.๒๕๔๑ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๙ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม
๖. ระเบียบ กค.ว่าด้วยเงินทำขวัญ ข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๖
๗. พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม
๘. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการลาของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม
๑๐. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ปัญหา / อุดรค์ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีอาจข้อจำกัด ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีหลายฉบับ เกิดความคลุมเครือ ไม่สอดคล้องกัน เกิดปัญหาในการตีความ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาปฏิบัติ
๔. การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ระเบียบการบริหารงานบุคคล ที่ ก.อบต. เป็นผู้กำหนด
๕. ข้อจำกัดของงบประมาณ ที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการทั้งองค์กร

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงาน
๒. การจัดอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณขององค์กร และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลกำหนด
๓. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ
๔. หน่วยงานที่กำกับดูแล ควรจัดสรรงบประมาณ ให้แก่ อบต. เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
๕. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการสรรหาบุคคลกรท้องถิ่น ควรมีมาตรการดำเนินการสรรหา และปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาฯ ที่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังคนของ อบต.ได้

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาววิชุดา แดงดู่)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รกน.

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ