

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๙๐</p> <p>เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) และการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด</p>	<p>มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๖. เพื่อให้ อบต. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของ อบต.สะพุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการของ อบต.สะพุง ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณา ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร</p> <p>๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต. กำหนด และสมรรถนะ ตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต.กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้รางวัลประจำปี การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>๑. พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงประโยชน์</p> <p>๑. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่ามีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๓</p> <p>๑. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>๑. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นการพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนสาหในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนผลการประเมินไม่
เป็นไปตามความประสงค์ทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและยุติธรรมมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๓.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านทุจริตคอรรัปชันพนักงานส่วนตำบลสะพุง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้ข้าราชการ และบุคลากรของ อบต.สะพุง ได้มีความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมข</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล อบต.สะพุง มีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล มีจิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอดการทุจริตคอรรัปชัน</p> <p>๔. เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ</p> <p>๕. ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๖๐</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงประโยชน์</p> <p>หน่วยงานปลอดจากทุจริตคอรรัปชัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๖๓.๑๖</p> <p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๘๐</p> <p>หน่วยงานปลอดการทุจริตคอรรัปชัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกลงในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่าง ๆ หากปล่อยไว้อาจก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมนิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การสรรหาคนเก่ง</p> <p>๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้</p> <p>๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ที่ได้รับคัดเลือก</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดี สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น</p> <p>๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร</p> <p>๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>๑. ผู้ได้รับการคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงประโยชน์</p> <p>๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. ทำโครงการต่าง ๆ เพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้นประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้ได้รับคัดเลือกได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน มีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสะพุง</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรได้รับความรู้จากเข้ารับการอบรมสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน ๓. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจหน้าที่	๑. บุคลากรมีทักษะในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. แจ้งเวียนหนังสือ และประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สมัครเข้ารับการอบรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องมีการเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผน
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตัวเอง และเมื่อภายหลังจากการเข้าไปรับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนักงานต่าง ๆ ที่จะแสดงประสงค์ อยากรให้จัดฝึกอบรม ติดตามกิจการไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ไขปัญหาโดยสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจอยากเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมกันเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ
๔. แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมได้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาคือเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๕. แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่าง ๆ ที่สำคัญ และจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖.๑ การประเมินเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน ในสายผู้ปฏิบัติ ตำแหน่งประเภททั่วไป</p>	<p>เพื่อประเมินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p>	<p>คุณสมบัติ</p> <p>๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้านธุรการหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี</p> <p>การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จะต้องผ่านคะแนนการประเมินร้อยละ ๖๐</p>	<p>๑. อบต.สะพุง ดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> <p>ได้คะแนนประเมินเฉลี่ย ร้อยละ ๘๓</p> <p>๒. ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบในการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลจากระดับปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ราย นางวิภาวดี จันเป็รียง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p>	<p>ผลคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

มีความจำเป็นต้องให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับในกตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๗.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบลสะพุง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลสะพุงเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒. เพื่อให้มีโอกาสด้านการป้องกันภัยสุขภาพต่อการเกิดโรคต่าง ๆ เพื่อรักษาได้ทันเวลา</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล มีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐</p> <p>เชิงคุณภาพ มีการตรวจสุขภาพเป็นรูปแบบมาตรฐานและหมอมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความมั่นใจในคุณภาพในการตรวจสุขภาพในครั้งนี้ ร้อยละ ๙๐</p> <p>เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีสถิติในการลาป่วยน้อยลง ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๕</p> <p>ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจในการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๕</p> <p>สถิติการลาป่วยของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๗๕</p>	<p>ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเป็นการป้องกันโรค และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลสะพุง</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

บุคคลส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้นกับร่างกาย ซึ่งบางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการออกมาเมื่ออยู่ในระยะสุดท้ายหรือระยะที่อาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสี่ยงและเสื่อมสภาพลงตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการตรวจสอบสภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่