

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก)

องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<p>-เพื่อให้ อบต.ลูโบะปือซา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>-เพื่อให้ อบต.ลูโบะปือซา มีการกำหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>-เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา</p>	<p>-อบต.ลูโบะปือซา มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>-อบต.ลูโบะปือซา มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ ก.อบต.</p>	<p>-อบต.ลูโบะปือซา ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>	<p>-ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้ การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจงานของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบัน</p>

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	<p>อบต.ลูโบะปือซา ดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้ง ผู้ผ่านการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)</p> <p>- ดำเนินการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน กสธ. จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- ดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบล คือ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ อัตรา บรรจุเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ คือ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี บรรจุเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ คือ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	อบต.ลู่โบะปือซา ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ - ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่าง คือ ปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ตามที่ กสธ.ปลดลือต - ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่าง คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ นักพัฒนาชุมชน	- การประกาศรับโอนพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอน
๒.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรร	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ไม่มีการดำเนินการ	-

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๓.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	-ไม่มีผู้ที่ครบคุณสมบัติในรอบนี้	-นำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร(KM)
๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ลู่โบะปือซา มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และมีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	-อบต.ลู่โบะปือซา มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๓.๓ กำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความ ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีป็นประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	-อบต.ลู่โบะปือซา มีการดำเนินการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าตามในแผนพัฒนาบุคลากร	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๓.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-LEARNING	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-อบต.ลู่โบะปือซา ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-LEARNING ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๓.๕ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มารประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๓.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล มาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว  -อบต.ลูโบะปือซาได้ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ตามกระบวนการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๕.๑ ดำเนินการพิจารณา ความดีความชอบ การปฏิบัติ หน้าที่ราชการประจำปี เพื่อ ยกย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน และ คุณประโยชน์	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณา คัดเลือก ครบถ้วน ทุกคน	-ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้มี พนักงานส่วนตำบลคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
๕.๒ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางการ ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อม ให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อมได้ ครบถ้วน สมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลาย วิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๕.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อย ละ ๑๐๐	-หน่วยงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ตามระยะเวลาที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะ แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ทั้งในส่วน ของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลลูโบะปือซาว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ลูโบะปือซาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านประมวลจริยธรรม
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและ ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	-อบต.ลูโบะปือซา จัดทำ คำสั่งแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์กร	-อบต.ลูโบะปือซา ดำเนินการออกคำสั่งแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ แต่ละส่วนราชการ	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตาม กำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ
๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันทุจริต	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	-แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและ การป้องกันการทุจริต	-อบต.ลูโบะปือซา มีการดำเนินตามแผน โดย สรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอรัปชั่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๖.๔ โครงการฝึกอบรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	<p>-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-เพื่อมีความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่และบริหารราชการ</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร</p>	<p>-ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>-ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%</p>	<p>-อบต.ลู่โบะปือซา ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในวันอังคารที่ ๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมลู่โบะราชฎูร์ ชั้น ๒ อาคารเอนกประสงค์ อบต.ลู่โบะปือซา มีเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ คน</p>	<p>-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม</p>
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๗.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะปือซา	<p>-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบสมบูรณ์</p>	<p>-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>	<p>-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่าง</p>

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์ความรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่าง
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๘.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบือซา	-เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	-บุคลากรในสังกัดเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและมีแรงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ	-หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบือซา -หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการที่ได้ดำเนินการสำรวจ	-ปรับปรุงแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดพื้นที่พักผ่อนและรับประทานอาหาร -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๘.๓ ดำเนินการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร -เพื่อ ผลการ ประเมิน มา ปรับปรุงแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน องค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันใน การทำงานและมีความผูกพัน กับองค์กร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผล ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลมา พัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

#### -ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

##### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหา วิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลบางคน เข้ารับการพัฒนา(อบรม) ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน

๑.๔ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

##### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มี  
ความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

## -ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม แลชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

-สรุปสถิติความสำเร็จการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- อบต.ลู่ปะบือซา ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละด้านตามแผน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- อบต.ลู่ปะบือซา ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนร้อยละ ๕๐ - ๖๐ ทุกหัวข้อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล