



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย  
ที่ ชร ๗๒๕๐๑/- วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน

เรียน นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลทรายขาว

เรื่องเดิม

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อเท็จจริง

ในรอบ ๖ เดือน ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
ได้รวบรวมการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด ได้จัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) มาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

( นางสาวนวลประไพ สอแสง )

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

.....เพื่อโปรดทราบ.....

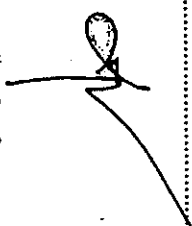
(ลงชื่อ)

( นางอรุณทิพย์ พุฒเนียม )

หัวหน้าสำนักปลัด

**ความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว**

-...เพื่อโปรดทราบ.....



(ลงชื่อ)

(นายสมเกียรติ คำแสนยศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

**ความคิดเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว**

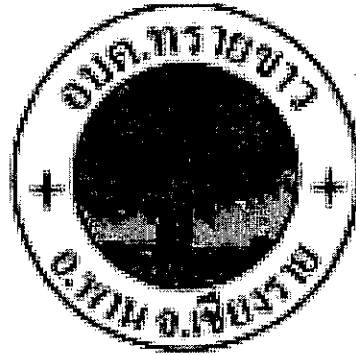
-...ทราบ.....



(ลงชื่อ)

(นายสิริพงษ์ ใจวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
รอบ ๖ เดือน ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รอบที่ ๑ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ )

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-เพื่อให้ อบต.ทรายขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ อบต.ทรายขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.ทรายขาว	-อบต.ทรายขาว มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และก.อบต.จว.ชร. มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และ อบต.ทรายขาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้อง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>-เพื่อให้ อบต.ทรายขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>-เพื่อให้ อบต.ทรายขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.ทรายขาว</p>	<p>-อบต.ทรายขาว มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และก.อบต.จว.ชร. มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ และ อบต.ทรายขาว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ กกก. และผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปี งบประมาณเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)</p>	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตรากำลังว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลโอน (ย้าย) รายนางสาวมนธิดา บุญเรือง ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๖๖๔/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔          ๒.ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลโอน (ย้าย) รายนางสาวแสงจันทร์ แก้วเปียง ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ตามคำสั่ง อบต.ทรายขาว ที่ ๒๗๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>
<p>๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม</p>	<p>-คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส</p>	<p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามประกาศอบต.ทรายขาว เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลว. ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔</p>	<p>-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน</p>

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ทรายขาว มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน	
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาดด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆตำแหน่งงานในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๔ ดำเนินการประเมิน พนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความพึงพอใจใน การทำงานและมีความผูกพัน กับองค์กร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ความหลากหลายและ สามารถตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร ครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน



๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลายหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความ ดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผล การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความ ดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	-องค์การบริหารส่วนตำบล ทรายขาวได้จัดทำประกาศ ยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ใน รอบปีงบประมาณ	-จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติ บัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น จำนวน ๑ ราย ได้แก่ ๑.นายศิริมงคล คำดี ตำแหน่ง ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)	-ประชาสัมพันธ์ใน หน่วยงานเพื่อยกย่องและ เป็นขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงานด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลทรายขาว ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและพนักงานส่วนตำบล ในทุกระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ทรายขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงาน ส่วนตำบล	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนใน การมอบหมายงาน	-อบต.ทรายขาว จัดทำคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การ	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การ บริหารส่วนตำบลทรายขาว ที่ ๑๐๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	-แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตคอร์ปชั่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต คอร์ปชั่น
๔.๔ โครงการอบรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิก สภาอบต.ทรายขาว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ บุคลากรสามารถนำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ใน การดำเนินชีวิต -เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรมจริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีใน องค์กร	-ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อย กว่า ๘๐% -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึง พอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๘๐%	-ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ใน วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว มีผู้ เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๙๕ คน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามและประเมินผลในภาพรวมขององค์กร

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอน (ย้าย) ตำแหน่งของบุคลากรทำให้มีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่มีความผูกพันกับองค์กร