



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

๑. นโยบายด้านการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อปรับแก้ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เหมาะสม และมีความจำเป็นสูงสุดต่อองค์กรเป็นหลัก และเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่	๑. อบต.ม่อนปิ่น ยื่นดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (อบต.ม่อนปิ่น ยื่นเรื่องเมื่อ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕) และที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป	๑. ดำเนินการสรรหาสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผู้ช่วยนายช่างโยธา, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา, ผู้ดูแลเด็ก, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, คนงานทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ตามประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ตามหนังสืออบต.ม่อนปิ่น ที่ชม ๘๐๙๐๑/๑๑๔๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ	๑. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และ อบต.ม่อนปิ่น มีคำสั่งแต่งตั้งพร้อมจัดทำสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และ อบต.ม่อนปิ่น มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
องค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ อย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓) ๒. มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นการจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน	- ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานครู อบต. ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น และ ดีมาก ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ประกาศ อบต.ม่อนปิ่น ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือน แรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความ รวดเร็ว ถูกต้อง และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดเช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง (การประกาศรับโอนย้ายพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล การรับสมัคร พนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการ อิเล็กทรอนิกส์ระบบการจัดการ ข้อมูลความรู้และการประเมินขีด ความสามารถ และการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรระบบการ บริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ม่อนปิ่นได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการ กำหนดนโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กร ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็น การรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ นำ ระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ บริหาร จัดการทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วย ลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไป วิเคราะห์เพื่อการ วางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้วย บุ ค ล า ก ร ได้ อ ย่ า ง มี ประสิทธิภาพ	๑. มีการพัฒนาระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://www.monpinfang.go.th/ ให้ตอบสนองนโยบายการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ๒. มีการดำเนินการระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลด ขั้นตอนปฏิบัติงานผ่านระบบระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://ns๑๐๕.hostinglotus.net/roundcube/?_task=login saraban@monpinfang.go.th โดยถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสาร บรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. มีการจัดทำระบบ web Mail ผ่านระบบเว็บไซต์หน่วยงาน https://www.monpinfang.go.th/๒๐๒๒/contact.php เพื่อเป็นช่องทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หรือเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลม่อนปิ่น ๔. มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรผ่านระบบบุคลากรแห่งชาติ (ระบบ LHR) https://lhr.dla.go.th/ ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถ ตรวจสอบได้ ๕. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการบริหารสวัสดิการ สังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ๖. มีการดำเนินงานผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ๗. มีการดำเนินงานผ่านระบบบันทึกบัญชี (E-laas)

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่นมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม	๑. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนประจำปี ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๕๙๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๗๑๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Profesionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ๒. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี ๓. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ๔. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ๕. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม	๑. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กร ๒. มีการจัดโครงการเพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปินทุกปี ๓. มีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ๔. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ประจำปี รวมทั้งกิจกรรม ๕ส ภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ๕. การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๖. การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ๗. ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ และจัดประชุมประจำเดือนทุกสิ้นเดือนเพื่อให้เสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร

๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน อาทิ แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงใจต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ม่อนปีน ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านการบริหารของผู้บริหาร ๒. ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ๓. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงใจของพนักงาน ๔. โดยสภาพรวมทั้งหมดท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	มีการจัดทำโครงการ กิจกรรม ๕ ส “BIG Cleaning Day” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยทุกเดือน มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และร่วมกันมีการทำกิจกรรม ๕ ส “Big Cleaning Day”

๘. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน	๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหาร ทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กร ๓. ปฏิบัติตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน	๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่ ๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ ๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก ๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า ๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๙. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็น นโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
การสร้างความ ก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมราย ตำแหน่ง(TrainingRoadmap) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี โดยการจัดส่ง ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	- มีการเผยแพร่แผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง(TrainingRoadmap) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผ่านระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ https://www.monpinfang.go.th/๒๐๒๒/view.php?id=๑๘๖ - จัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละ ตำแหน่ง และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัด โครงการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกในช่วงนั้น ทำให้ต้องเลื่อนการจัด ฝึกอบรมออกไป จึงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบที่ได้วางเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว

๒) บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการ จัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลของ การพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๓) ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหา บุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะและวิธีแก้ไข

๑) การแก้ปัญหาการการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้อง ประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุม ร่วมกันเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๒) การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับ ทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

๓) แนวทางการแก้ปัญหาในกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้นำความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญและจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐