



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

ที่ ๑๒ ๘๑๕๐๑/๖๔๙

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อสร้างรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ให้อยู่คู่องค์กรต่อไปนี้

บันทึกนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานแบบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววารุณี นาดี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต

(นายชาติณรงค์ สงค์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ศรีเมืองชุม

/ความเห็น...

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

พ.ต.อ. ไกรเดช ราษฎร์ ใจดี วงศ์พันธุ์

(นายพายัพ ชุมปันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

ไกรเดช ราษฎร์ ใจดี วงศ์พันธุ์

(นางสาวทันตา ชุมเปี้ย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

ทราบ/ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของ อปท.

อื่นๆ

(นายพายัพ ชุมปันธ์ ลาพิคง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

รายงานผลการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น อำเภอเมืองชุม จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการสำนักงานใหญ่ฯและผู้อำนวยการส่วนราชการ

รายการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	จำนวนเงินรวม	จำนวนเงินคงเหลือ	จำนวนเงินอุดหนุน	ผลการดำเนินงาน	
				ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.๑ จัดทำแผนอัตราก้าส์ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการอัตราก้าส์ที่รองรับภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น	- เพื่อให้ อบต.ศรีเมืองชุม มีการโครงสร้างการแบ่งงานและระบบบูรณาการที่เหมาะสมและครอบคลุมทั้งหมด	- จัดทำแผนอัตราก้าส์ ๓ ปี ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อ.บต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ และ อบต.ศรีเมืองชุม มติเห็นชอบ พรบฯใช้แผนอัตราก้าส์ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- จัดทำแผนอัตราก้าส์ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อ.บต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ และ อบต.ศรีเมืองชุม มติเห็นชอบ พรบฯใช้แผนอัตราก้าส์ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- จัดทำแผนอัตราก้าส์ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อ.บต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ และ อบต.ศรีเมืองชุม มติเห็นชอบ พรบฯใช้แผนอัตราก้าส์ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	- ควรดำเนินพิจารณาและอนุมัติจาก ก.อ.บต. จังหวัดเชียงราย ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

บริษัทและบุคคล		วิธีการและผลลัพธ์	ลักษณะของผู้รับผลประโยชน์	ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ	ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตาม แผน สร้างมาตรฐานการบริการ และ พัฒนาคุณภาพ ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรืออุตสาหกรรม อัตรากำลังเพื่อออกหรืออนุญาต องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบในการดำเนิน การ เพื่อให้งานเกิดผล ล้มเหลว-ด้อยลง	-พื้นที่ทำการปฏิบัติงานภายใน เป็นอยู่ต่อมาตรฐาน มาตรฐานจึง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรืออุตสาหกรรม อัตรากำลังเพื่อออกหรืออนุญาต องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบในการดำเนิน การ เพื่อให้งานเกิดผล ล้มเหลว-ด้อยลง	๑. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบและปั้นได้ตาม ประการผู้สอบของ กสธ. ๓๐ ^{๗๕๖๒} เป็นพนักงานส่วนตัวบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ศรีเมืองชุม ที่ ๔๗/๒๕๖๒ ถ้วนที่ ๒. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบและปั้นได้ตาม ประการผู้สอบของ กสธ. ๓๐ ๗๕๖๒ ๒๕๖๒ เป็นพนักงานส่วนตัวบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ศรีเมืองชุม ที่ ๔๗/๒๕๖๒ ถ้วนที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	๑. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบและปั้นได้ตาม ประการผู้สอบของ กสธ. ๓๐ ๗๕๖๒ ๒๕๖๒ เป็นพนักงานส่วนตัวบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ศรีเมืองชุม ที่ ๔๗/๒๕๖๒ ถ้วนที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	๑. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบและปั้นได้ตาม ประการผู้สอบของ กสธ. ๓๐ ๗๕๖๒ ๒๕๖๒ เป็นพนักงานส่วนตัวบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ศรีเมืองชุม ที่ ๔๗/๒๕๖๒ ถ้วนที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒	๑. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบและปั้นได้ตาม ประการผู้สอบของ กสธ. ๓๐ ๗๕๖๒ ๒๕๖๒ เป็นพนักงานส่วนตัวบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ศรีเมืองชุม ที่ ๔๗/๒๕๖๒ ถ้วนที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ประดิษฐ์มโนญาพาย/ แผนการดำเนินงาน	วัดยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผู้อื่นเชิงผลกระทบ/ส่วนภายนอก
๑.๓ การรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุด	-เพื่อให้การดำเนินการตามภาระที่มีอยู่ อย่างครบทั่วถ้วนต้องเข้าร่วม ร่วงโรยรับผิดชอบในสิ่งแวดล้อม พัฒนาสิ่งแวดล้อมตามยั่งยืน ดำเนินการที่ว่าที่รองประธานาธิบดี สมัยครุฑ์ตัน พื้นที่เชียงรายฯ	-ประเมินตราตามภาระที่มีอยู่ อย่างครบทั่วถ้วน แยกเป็น บุคลากรรับผิดชอบในสิ่งแวดล้อม โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผิด สัมภารັນมากที่สุด	- ดำเนินการเผยแพร่พัฒนาพัฒนา นักวิเคราะห์ที่มีความเชี่ยวชาญ ระดับด้านอาชญา การ ตามคำสั่ง ของผศ.ดร.เมืองชุม ที่ ๑๐/๙๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ ตาม มติ ก.ภ.ด. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑๗/๙๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓	- ดำเนินการลดภาระที่มีอยู่ ของอื่นเพื่อสร้างเป็นแบบสำหรับ แหล่งความรู้ทางอาชญากรรม ของจังหวัดเชียงราย ที่ว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ รับนโยบาย พนักงานส่วนที่ ๗๘ ดำเนินการที่ว่าง ตามแผนผังตัวกราฟลักษณะ ๓ มิติ ได้แก่ ช่องส่วนกลาง(ภูบึงตี้จัน/ช่องทางยุ่ง) ที่อ่าวที่ สามเหลี่ยมฯ
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมสืบต่อ	-เพื่อให้การดำเนินการสืบทอด และสืบท่อสู่รุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างมาโดยร่างร่าง แต่งตั้ง ความมุ่งมั่น	- คณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม และเลือกตั้งคณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างมาโดยร่างร่าง แต่งตั้ง ความมุ่งมั่น	- ดำเนินการแต่งตั้งคณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการตามภาระที่มีอยู่ ให้กับคณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความผิด ที่มีคุณคุณเพื่อสรุหและกำกับสืบไป พัฒนาที่ว่าง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง ของผศ.ดร.เมืองชุม ที่ ๑๓๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓	-เพื่อความต้องการของรัฐบาลในการดำเนินการสิ่ง แวดล้อมสืบต่อไปในที่สุด ให้แก่ ประเทศไทยเป็นประโยชน์ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง ฉบับ.ศร.เมืองชุม ที่ ๑๓๖๓/๑๙๖๓ ที่สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓
๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมสืบต่อ	-เพื่อให้การดำเนินการสืบทอด และสืบท่อสู่รุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างมาโดยร่างร่าง แต่งตั้ง ความมุ่งมั่น	- คณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม และเลือกตั้งคณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างมาโดยร่างร่าง แต่งตั้ง ความมุ่งมั่น	- ดำเนินการแต่งตั้งคณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการตามภาระที่มีอยู่ ให้กับคณบดีกรรมการในสิ่งแวดล้อม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความผิด ที่มีคุณคุณเพื่อสรุหและกำกับสืบไป พัฒนาที่ว่าง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง ของผศ.ดร.เมืองชุม ที่ ๑๓๖๓ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓	-เพื่อความต้องการของรัฐบาลในการดำเนินการสิ่ง แวดล้อมสืบต่อไปในที่สุด ให้แก่ ประเทศไทยเป็นประโยชน์ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง ฉบับ.ศร.เมืองชุม ที่ ๑๓๖๓/๑๙๖๓ ที่สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

รายการที่อยู่บัญชี/ หมายเหตุครัวเรือนของ	ลักษณะครัวเรือน	ลักษณะครัวเรือน	ลักษณะครัวเรือน
๓.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพของผู้ราชการทุก ตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนระดับในตำแหน่งที่ สูงขึ้น เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง	-ดำเนินการเลื่อนระดับเบ็ดเตล็ดทั้งพนักงาน ส่วนราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น(ประเพณี วิชาการ ระดับชำนาญการ) รายงานสรุปวิ ธีขบวน ปักหมุด ตำแหน่ง นักวิชาการลัง รังดับ ชำนาญการ ตามคำสั่ง ฉบับศรีรวมทุน ที่ ๓๕๗/๑๕๖๓ เส้น ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อ.บด.จังหวัดเชียงราย ครรภ ด/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓
๙. ต้านการแพร่ขยาย หมายเหตุครัวเรือนของ	๙.๑ จัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน ประจำปี และดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความ ที่เป็น	๙.๑ จัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน ทั้งหมด คุณภาพดี คุณธรรมและ จริยธรรม อ่อนโยนให้ปฏิบัติ ให้ทราบในทุกๆ ตำแหน่ง โดยย่างเป็นประเพณีฯ ให้อย่างเป็นประเพณีฯ	-จัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน ที่ดี ถูกต้องครบถ้วน สำรอง ก. อ.บ.ต. จ.ง.ห.๑ เชิงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งรับทราบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕)
๙. ต้านการแพร่ขยาย หมายเหตุครัวเรือนของ	๙.๒ จัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน ประจำปี และดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความ ที่เป็น	๙.๒ จัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน ที่ดี ถูกต้องครบถ้วน สำรอง ก. อ.บ.ต. จ.ง.ห.๑ เชิงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งรับทราบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕)	-จัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน ที่ดี ถูกต้องครบถ้วน สำรอง ก. อ.บ.ต. จ.ง.ห.๑ เชิงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งรับทราบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕)

ประชารัฐรับภัย และภาคด้านเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจสีเขียว และภาคด้านเศรษฐกิจ	ผลิตภัณฑ์มวลรวม สุภาพดี	ผลผลิตภัณฑ์มวลรวม ที่อยู่ในเบื้องต้น
<p>(๑) กำหนดพื้นที่ทางการพัฒนา บุคลากร เนื่องปัจจุบันในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ部門หนึ่ง</p>	<p>-เพื่อให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยน พัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และ บุคลากรสามารถนำ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ พัฒนา</p>	<p>-บุคลากรจะมีประสิทธิภาพ การท้องนา และสามารถนำ พัฒนาไปใช้ได้จริง จึงทำ บุคลากรและต่อตัวเป็น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ พัฒนา</p>	<p>-มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรอย่างรับ การยอมตามมาตรฐานความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากร - จ.ส.อ.เดลิมชัย วัชรพานพงศ์ ตำแหน่ง จ.พ.ส.ป้อมกันและบรรเทาสถานีภัยชั่วนาท งาน หลักสูตร “เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๑๖” ระหว่างวันที่ ๗ – ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>- นางกรรณิกา ราชชัย ตำแหน่ง นักวิชาการ ศรัจลือบค่ายในชำนาญการ หลักสูตร “เทคโนโลยีการดูแลสุขอนามัยในครัวเรือน กระบวนการผลิต” ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ การ ปั้นซี ภารพัสดุ ภาควิชาดูแล “ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ – ๑ มีนาคม ๒๕๖๓</p> <p>- นายวิชิต พันธ์ สุวะระหงส์ ตำแหน่ง ๑ นักวิชาการพัฒนาปฏิบัติการ และนานาชนิดราย สัมคหร์สอน ตำแหน่ง อ.พ.ธ.ธุรกิจการปฏิบัติงาน หลักสูตร “ปั้นน้ำหน้าขาวะหรือพัฟฟ์กานาน ส่วนห้องเรียนบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๖๕” ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>- นางสาวอรุณรัตน์ บุนนาค ตำแหน่ง นักจัดการงานพัฒนาชุมชน หลักสูตร “นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๖” ระหว่าง วันที่ ๑๕ มีนาคม – ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓</p>

ผู้รับผิดชอบ/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ตามสายงานที่อยู่ใน ระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามสายงานที่อยู่ใน ระบบงาน E-learning	-บุคลากรเกิดการพัฒนาตัวอย่าง ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ที่จำเป็น สำหรับภารกิจของงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตัวบุคลากร ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ที่จำเป็นทาง ภารกิจ	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกๆ ตำแหน่งงานใน องค์กร
๓.๔ ดำเนินการประเมิน คุณภาพของบุคลากร	-เพื่อให้การพัฒนาบุคคลต้องแสดง คุณภาพการสื่อสารที่มีมาตรฐาน มาตรฐานกำหนดต้องกันใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-บุคลากรได้รับการพัฒนา ^๑ และมีความสามารถในการสื่อสารที่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้จริงกับ ตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐาน มาตรฐานกำหนดต้องกัน บุคลากร เป้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาคุณภาพ ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับ ตำแหน่ง	-จัดให้มีการพัฒนาตัวบุคคล ความรู้ แหล่งที่มาของ การทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อปรับเปลี่ยนการ ทำงาน
๔.๕ ดำเนินการประเมิน คุณภาพของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร	-บุคลากรเกิดความพึงพอใจ การพัฒนาบุคคล ลักษณะ ผู้คนที่มีคุณภาพ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งตัวบุคคล และการพัฒนาบุคคล สามารถลดลง ต่อไป	-หน่วยงาน มีการประเมินคุณภาพของบุคคล บุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งตัวบุคคล และการพัฒนาบุคคล สามารถลดลง ต่อไป	-พัฒนาหน่วยงาน รัฐวิสาหกรรมบริหารทรัพยากร บุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งตัวบุคคล และการพัฒนาบุคคล สามารถลดลง ต่อไป
๕.๕ ดำเนินการประเมินคุณภาพ พื้นที่ภายในบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร	-บุคลากรเกิดความพึงพอใจ การพัฒนาบุคคล ลักษณะ ผู้คนที่มีคุณภาพ และการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวว่างและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินคุณภาพของบุคคล บุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งตัวบุคคล และการพัฒนาบุคคล สามารถลดลง ต่อไป	-พัฒนาหน่วยงาน รัฐวิสาหกรรมบริหารทรัพยากร บุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งตัวบุคคล และการพัฒนาบุคคล สามารถลดลง ต่อไป

แบบฟอร์มประเมินคุณภาพการบริการ					
รายการประเมินคุณภาพ	มาตรฐานคุณภาพ	วัตถุประสงค์	มาตรฐานคุณภาพที่ต้องบรรลุ	วิธีการดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้
๔.๓ นักศึกษาที่เข้ารับการนำเสนอสังกัด รู้และทราบถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ เชิงวิชาชีพส่วนที่ต้องถือ แล้ว ข้อบังคับของคุณภาพบริหารส่วน สำนักฯ ดังนี้	- เป็นเครื่องมือในการส่งเสริม กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ ให้กับนักศึกษา แล้ว แนวทางปฏิบัติตาม จรรยาบรรณเชิงวิชาชีพที่ดี	- จัดทำประกาศกากบประมาณ จัดยกระดับมาตรฐานเชิงวิชาชีพ ประจำปี	- ประชาสัมพันธ์การคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ และการบริหารส่วนตามมาตรฐาน มาตรฐานเชิงวิชาชีพที่ดี	- ประชาสัมพันธ์การคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ และการบริหารส่วนตามมาตรฐาน มาตรฐานเชิงวิชาชีพที่ดี	- ประชาสัมพันธ์การคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ และการบริหารส่วนตามมาตรฐาน มาตรฐานเชิงวิชาชีพที่ดี
๔.๔ การนำเสนอสังกัด ที่ออกวิธีการนำเสนอส่วน เชิงวิชาชีพที่ดี	- ให้เกิดพัฒนาผู้คนพัฒนา องค์กรและเชิงวิชาชีพที่ดี	- อบรมครุภารกิจ ประจำปี	- เผื่อนผู้สอนเชิงวิชาชีพให้กับนักศึกษา โดยการนำเสนอส่วนเชิงวิชาชีพที่ดี	- ดำเนินการนำเสนอส่วนเชิงวิชาชีพที่ดี	- ดำเนินการนำเสนอส่วนเชิงวิชาชีพที่ดี
๔.๕ นักศึกษาที่เข้ารับการนำเสนอสังกัด รู้และทราบถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ เชิงวิชาชีพส่วนที่ต้องถือ แล้ว ข้อบังคับของคุณภาพบริหารส่วน สำนักฯ ดังนี้	- เป็นเครื่องมือในการส่งเสริม กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ ให้กับนักศึกษา แล้ว แนวทางปฏิบัติตาม จรรยาบรรณเชิงวิชาชีพที่ดี	- จัดทำประกาศกากบประมาณ จัดยกระดับมาตรฐานเชิงวิชาชีพ ประจำปี	- ประชาสัมพันธ์การคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ และการบริหารส่วนตามมาตรฐาน มาตรฐานเชิงวิชาชีพที่ดี	- ประชาสัมพันธ์การคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ และการบริหารส่วนตามมาตรฐาน มาตรฐานเชิงวิชาชีพที่ดี	- ประชาสัมพันธ์การคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ และการบริหารส่วนตามมาตรฐาน มาตรฐานเชิงวิชาชีพที่ดี

ประชารัฐและภูมิภาค และการจัดทำแผนฯ	วัตถุประสงค์ของ การจัดทำแผนฯ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ฯ ก่อส่อเมือง
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ศรีมสร้างมาตรฐานวิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดีของบุคลากร	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแนวทางดังนี้ ๑ มาตรฐาน ศรีมสร้างมาตรฐานวิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ในน้ำด้วย จริยธรรมและภารกิจของบุคลากร ที่ดี ๒ ประเมินภารกิจของบุคลากร ที่ดี ๓ ประเมินภารกิจของบุคลากร ที่ดี	-๕๘๖ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๗ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๘ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๙ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๑	- มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสับปะรด การดำเนินการสืบสานภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๗ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๘ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๙ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๑	-ส่งเสริมสร้างภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๗ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๘ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๙ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๑
๔.๔ โครงการอนุรักษ์ฯ จิริยธรรม อนุรักษ์ฯ ผู้บริหารและศิษย์เก่า อย่างดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-เพื่อโครงการอนุรักษ์ฯ จิริยธรรม ^๑ พนักงานส่วนตัวและพนักงาน คณะกรรมการบริหารและศิษย์เก่า ^๒ อย่างดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-๕๙๗ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๘ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๙ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๑	- ๕๙๗ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๘ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๙ ก้าวเดินสู่มาตรฐาน ดุษฎีธรรม วิถีชีวิตรักษ์ ดุษฎีธรรม จริยธรรมและภารกิจ ที่ดี ๕๙๑	-ส่งเสริมสร้างภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๗ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๘ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๙ จังหวัด เชียงรายและภาคใต้ร่วมกัน ดำเนินการรักษาภูมิปัญญาและ ภูมิปัญญาที่ดี ๑๙๑

► ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

๑. ปัญหานโยบายและมาตรการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ บังคับการบริหารส่วนตัวบุคลากรไม่องค์รวมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ "ไม่ท่วง" "ไม่ต่อเนื่อง" การพัฒนาที่ "ยังไม่เป็นระบบ" ไม่สามารถ "ไม่ท่วง" "ไม่ต่อเนื่อง" ให้เกิดความคาดหวังของบุคลากรที่จะบรรลุภาระที่ได้กำหนดไว้ให้ติด การเรียนรู้และการพัฒนาตามอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา "ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ" ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลลัพธ์ที่ดีในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณภายในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนอย่างน่า

๒. ปัญหานโยบายและมาตรการสำหรับบุคลากร

๒.๑ ปัญหานโยบายและมาตรการพัฒนาบุคลากรที่ขาดความรักใคร่สามัคคี ไม่สนับสนุนในเชิงลึกไปองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน ขาดความรักใคร่สามัคคี ไม่สนับสนุนการปรับเปลี่ยน เพื่อที่จะให้เข้ากับวัสดุบริรูณขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและกำกับการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบซึ่งในองค์คู่จะจากบัญชีการเก็บค่าวัสดุไปในกระบวนการ "ไม่มีค่าวัสดุผูกพันกับองค์กร"

၁၂၃

၆၀၁