



**รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีเมืองชุม ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประกอบกับประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ดำเนินการรายงาน ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม จึงขอรายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม
วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาววารุณี นาคี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ ๐๘๑-๐๓๓๕๕๐๐

E-Mail srimeangchum@hotmail.com

ส่วนที่ ๑

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๖	๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เต็มโตไม่ทัน เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้	๑. วิเคราะห์ความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาวในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทราบความต้องการและกำหนดตำแหน่งบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถใช้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามภารกิจเร่งด่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม
๒	ปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ครั้งที่ ๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับการคัดเลือกกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ครั้งที่ ๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้ - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ		ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๒. ปัญหาความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ขององค์กรตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สร้างความสับสน	๒. การพัฒนาระบบงาน โดยกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
		<p>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ครั้งที่ ๓ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</p> <p>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา</p>				<p>และส่งผลให้การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยุ่งยาก ซึ่งในแต่ละกระบวนการนั้นมีขั้นตอนมากทำให้เกิดความล่าช้า และสร้างความเสียหายกับองค์กร</p> <p>๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความ สัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๔. การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจากหน่วยงานจากต้นสังกัด ถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ</p> <p>๕. การให้ความอิสระองค์กรบริหารส่วน ตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค</p>	<p>คลองตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”</p> <p>๓. การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน</p>

ด้านที่ ๒ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งที่ว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	รับโอนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งดังต่อไปนี้ - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ สังกัด กองคลัง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ระดับปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ		ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑. อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย จนถึงการให้ความดีความชอบไปกระจุกที่บุคคลเดียวคือผู้บริหารหรือนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ทำให้สามารถใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ส่งผลให้องค์กรได้บุคลากรไม่มีคุณภาพ ซึ่งกระทบต่อคุณภาพของการบริหารงานขององค์กร ๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๒ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้ายเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่าง	๑. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยสำนึกถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า	- แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ - แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ Link รายงานผล (https://www.srimueangchum.go.th/download.php?type=๖๕๗)	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน	๑. ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการ และแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น ๒. ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ๓. กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม
๒	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ จัดฝึกอบรม	ตั้งไว้จำนวน ๑๘ หลักสูตร/โครงการ มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ หลักสูตร/โครงการ จำนวนสายงานของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๓ จำนวนสายงานของพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง	๒๐๐,๐๐๐	๑๓๑,๘๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖		
๓	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างของ อบต.ศรีเมืองชุม	Link รายงานผลการจัดโครงการ (https://www.srimueangchum.go.th/download-list.php?type=๘๕๐)	๑๕,๐๐๐	๑๒,๔๔๕	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖		

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๔	โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันการทุจริตของ อบต.ศรีเมืองชุม	Link รายงานผลการจัดโครงการ (https://www.srimueangchum.go.th/gallery-detail.php?id=๓๘๐)	๑๕,๐๐๐	๑๐,๗๘๐	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑.กลุ่มเป้าหมายมีความ สนใจเนื้อหาการฝึกอบรมที่ แตกต่างกัน ทำให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมบางกลุ่มเข้าใจ เนื้อหาการบรรยายบาง หัวข้อได้ยาก	๑.พิจารณากำหนดหัวข้อ การฝึกอบรมที่ ทุก กลุ่มเป้าหมายให้ มีความสำคัญร่วมกันมาก ยิ่งขึ้น และควรประสาน รายละเอียดเนื้อหาและ ลักษณะการบรรยายร่วมกับ วิทยากร โดยคำนึงถึงระดับ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมากขึ้น
๕	โครงการอบรมกฎหมายปกครองเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีเมืองชุม	Link รายงานผลการจัดโครงการ (https://www.srimueangchum.go.th/gallery-detail.php?id=๓๗๔)	๑๕,๐๐๐	๑๐,๓๘๘	๓ มีนาคม ๒๕๖๖	๑.เนื้อหาการบรรยายบาง หัวข้อเข้าใจได้ยาก	๑.พิจารณากำหนดหัวข้อ การฝึกอบรมที่ ทุก กลุ่มเป้าหมายให้ มีความสำคัญร่วมกันมาก ยิ่งขึ้น และควรประสาน รายละเอียดเนื้อหาและ ลักษณะการบรรยาย ร่วมกับวิทยากร โดย คำนึงถึงระดับความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มากขึ้น

ด้านที่ ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง	<p>ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)</p> <p>ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีเมืองชุมเรื่อง การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู อบต. และพนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ระดับดีเด่น จำนวน ๑๔ คน ▪ ระดับดีมาก จำนวน ๓๒ คน ▪ ระดับดี จำนวน ๑ คน ▪ ระดับพอใช้ จำนวน - คน 	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	<p>๑. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีการกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนด ดัชนีตัวชี้วัดให้มีความเป็น รูปธรรม และสามารถ ประเมินผลได้จริง</p> <p>๒. จัดประชุมซักซ้อม ความเข้าใจให้ผู้รับการ ประเมินได้ศึกษาถึง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ แบบฟอร์มการประเมิน ประเมิน</p> <p>๒. ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมี การใช้ดุลยพินิจในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลการประเมิน จากการทำงานจริงมา</p>	<p>๑. ควรมีการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้ มี มาตรฐาน และตัวชี้วัดมี ความชัดเจน เป็น รูปธรรม และสามารถ ประเมินผลได้จริง</p> <p>๒. จัดประชุมซักซ้อม ความเข้าใจให้ผู้รับการ ประเมินได้ศึกษาถึง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ แบบฟอร์มการประเมิน ประเมินผลงานเป็นส่วน หนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนา ให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการ</p>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
		<p>ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล ศรีเมืองชุม เรื่อง การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู อบต. และพนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ระดับดีเด่น จำนวน ๒๒ คน ▪ ระดับดีมาก จำนวน ๒๓ คน ▪ ระดับดี จำนวน - คน ▪ ระดับพอใช้ จำนวน - คน 	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	พิจารณา แต่ใช้ความชอบ ส่วนตัวในการประเมิน ๓. ปัญหาด้านผู้รับการ ประเมิน ขาดความรู้ความ เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ยอมรับ ต่อระบบการประเมินผล ขาด ศรัทธาและ ความ เชื่อมั่น ใน ระ บ บ ก า ร ประเมิน	ประเมินดังกล่าวมาใช้ในการ กำหนดประเด็นเพื่อ การพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนา บุคลากรต้องมีผลการ ปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดง ว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการ ปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๕ ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันสม่ำเสมอ รายงานผลและรับรองข้อมูลให้กับจังหวัดทราบในทุกสัปดาห์แรกของเดือน ผ่านระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ข้อมูลบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑.การเปลี่ยนงานและย้ายที่ทำงานบ่อยเพราะมีโอกาสในการเลือกที่ทำงานและงานที่เหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากร	๑.การประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตาม ศี ก ย ภา พ แ ล ะ ประสิทธิภาพของงานอย่างแท้จริง
๒	การพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ		ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)	๒. อัตราค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และการพิจารณาความดีความชอบยังมีระบบเส้นสายให้	๒.การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สังคมแห่งการทำงาน, เพื่อนร่วมงานและระบบการทำงานขององค์กร ให้เกิดการทำงานที่มีความสุข
๓	จัดให้มีเวรรักษาการณ์ประจำสถานีราชการ หรือหน่วยงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืนประจำทุกเดือน	-จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนนอกเวลาราชการ ช่วงพักกลางวันและการให้บริการประชาชนในวันหยุดราชการ -บันทึกรายงานผลเหตุการณ์ประจำวัน	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ความสำคัญกับระบบอาวุโสที่ไม่สนใจเรื่องศักยภาพในการทำงาน	๓. การสร้างรางวัลแห่งการจูงใจ ทั้งรางวัลภายในองค์กร และรางวัลจากภายนอกองค์กร รางวัลภายในนั้นช่วยเสริมศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้ ส่วนรางวัลจากภายนอกก็เป็นแรงจูงใจให้คนอยากเข้ามาร่วมงานด้วยได้
๔	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ส. - จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น ยารักษาโรค	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๓. การไม่ยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรของบุคลากร	

ด้านที่ ๖ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	การประชุมการมอบนโยบาย "No Give Policy" เพื่อให้บุคลากรรับทราบและถือปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมค่านิยมอันพึงประสงค์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ภายใต้ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ	รายงานผลการจัดโครงการ (https://www.srimueangchum.go.th/gallery-detail.php?id=๓๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ		๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	<p>๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการพัฒนาขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและโปร่งใสขององค์กร</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานมีค่อนข้างมากและกฎระเบียบมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรบางส่วนมีทัศนคติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ให้ความสำคัญกับการ</p>	<p>๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ของโลก องค์กร โดยการแก้ไขปัญหาคควรเริ่มจากผู้บริหารองค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการพัฒนาขับเคลื่อนโดยนำหลัก</p> <p>https://www.srimuean</p>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
						ขับเคลื่อนองค์กรด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส และขาดจิตสำนึกของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ขาดการบูรณาการในการ ดำเนินการพัฒนาขับเคลื่อน ของบุคลากรในองค์กร ๔. ปัญหาด้านความพร้อม จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ขาดผู้ตรวจสอบที่มีความรู้ ความชำนาญ	gchum.go.th/gallery- detail.php?id=๓๗๔ ธรรม มาภิบาลและหลักการ บริหารมาใช้ในการทำงาน ๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีทัศนคติและค่านิยม ทางด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสที่ดี ให้มีการ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และมีการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม ส่งเสริมการบูรณา การ และการสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี
๒	การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการ มอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑. การโยกย้าย และการ ลาออกของบุคลากร ทำให้ การมอบหมายงานไม่มีความ ต่อเนื่อง และต้องเปลี่ยน บ่อย	๑. มอบหมายงานโดยใช้ ตำแหน่ง ในการรับมอบ งาน

ด้านที่ ๗ ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	จัดทำบัญชีข้อมูลการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล และวันที่มีคุณสมบัติครบ และการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. นายกิตติศักดิ์ วรรณกุล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ สังกัด กองคลัง แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑. ผู้บริหารของส่วนราชการไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุนการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการจริงจัง ๒. มีการเปลี่ยนแปลงผังโครงสร้างการจัดส่วนราชการและตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งทำให้ยากต่อการกำหนดผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง ๓. ขาดผู้สอนแนะนำงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทุ่มเทให้กับการสอนแนะนำ	๑. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของส่วนราชการ ๒. การจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการต้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ๓. คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบว่าจะแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการเป็นแผนเพื่อเตรียมความพร้อมของราชการที่มีศักยภาพที่เข้าสู่ตำแหน่ง แต่มีใช้พันธะสัญญาว่าจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ด้านที่ ๘ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย			
๑	แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมเพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการสำรวจมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดปัจจัยไว้ทั้งหมด ๘ ด้าน ดังนี้ - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ลักษณะงานที่ทำและปริมาณงาน - ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ - นโยบายผู้บริหารและการสื่อสารภายในองค์กร - การร้องทุกข์ การบริการและสวัสดิการ - การประเมินผลและค่าตอบแทน - ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม - ความผูกพันต่อองค์กร	Link เอกสารแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน https://www.srimueangchum.go.th/download-list.php?type=๖๔๕	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑. ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร ๒. การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ๓. องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร	๑. ให้ มีการ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัวรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผูปฏิบัติและผูปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง
๒	จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย ภายใตโครงการ “ส่งเสริมการออกกำลังกาย ขยับกาย สบายชีวา และเสริมสร้างความสามัคคี องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	Link รายงานผลการจัดโครงการ (https://www.facebook.com/photo/?fbid=๔๑๕๖๔๗๓๕๗๔๑๗๑๓๖&set=pcb.๔๑๕๖๔๗๔๑๗๔๑๗๐๗๙)	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑. จากสภาพอากาศ หมอกควัน และภารกิจของหน่วยงาน จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้ต่อเนื่องได้	๑. จัดโครงการในห้วงระยะเวลาที่สภาพอากาศเอื้อต่อการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง

ส่วนที่ ๒
ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	บริหาร		อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	บุคลากรครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ต้น			คศ.๑	คศ.๒	ทั่วไป	ตามภารกิจ	
จำนวนอัตรากำลัง (คน)	๑	๑	๒	๗	๗	๒	๑	๔	๒๒	๔๗

๒. อัตราการสูญเสียกำลังคน

รายการ	จำนวนกำลังคนที่ลาออกหรือโอนออก จากหน่วยงานในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนทั้งหมดของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ	คิดเป็นร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคน	๘	๔๖	๑๗.๓๙

๓. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	ข้อมูล
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๓๓,๖๑๓
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๖๓
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๕๓๓.๕๔
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	๑๖๗,๓๐๐
จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๑๕
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	๑๑,๑๕๓.๓๓

ส่วนที่ ๓

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย				
๑	โครงการอบรมกฎหมายเบื้องต้น และ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น และ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหาร ท้องถิ่น ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และ สามารถลดความผิดพลาดของในการ ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้	๑๕,๐๐๐	๑๐,๓๘๘	๓ มีนาคม ๒๕๖๖	๖๐	๑.เนื้อหาการบรรยายบาง หัวข้อเข้าใจได้ยาก ๒. กลุ่มเป้าหมายมีความ สนใจในเนื้อหาวิชาที่แตกต่าง กัน	๑.พิจารณากำหนดหัวข้อ การฝึกอบรมที่ทุก กลุ่มเป้าหมายให้ ความสำคัญร่วมกันมาก ยิ่งขึ้น และควรประสาน รายละเอียดเนื้อหาและ ลักษณะการบรรยาย ร่วมกับวิทยากร โดย คำนึงถึงระดับความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มากขึ้น
๒	กิจกรรมการสร้างสื่อดิจิทัล	มอบหมายให้บุคลากรที่รับผิดชอบใน แต่ละงาน ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ ผลงาน/กิจกรรมขององค์กรบนเว็บ เพจของหน่วยงาน (https://www.srimueangchum.go.th/index.php?true)	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๖	๑.ระบบอินเทอร์เน็ต และ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์บางส่วน ไม่เอื้อต่อการสร้างสื่อดิจิทัล ๒. การประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของแต่ละงาน ไม่มี ความต่อเนื่องและไม่ ทันท่วงที	๑. จัดฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการให้ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างสื่อดิจิทัล ให้กับบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับชั้น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย				
๑	โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ของ อบต.ศรีเมืองชุม	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม หน่วยงานมีความ โปร่งใสและเป็นธรรม และเกิดความ สามัคคีภายในองค์กร	๑๕,๐๐๐	๑๒,๔๔๕	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	๕๒	๑.เนื่องจากเป็นโครงการที่ ต้องดำเนินการต่อเนื่องเป็น ประจำทุกปี ทั้งในส่วนของ เนื้อหาในการบรรยายและ เป้าหมายโครงการ จึงทำให้ เกิดความไม่สนใจที่จะเข้า ร่วม โครงการ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๒. ในพื้นที่อำเภอแม่สายยัง ขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในการบรรยาย ให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑.ปรับเปลี่ยนรูปแบบการ จัดโครงการ เน้นในเรื่อง การมีส่วนร่วมและการ ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ๒.จัดอบรมนอกสถานที่ ๓.สำรวจความต้องการ ประเด็นหรือเนื้อหาที่ บุคลากรต้องการฝึกอบรม
๒	โครงการเสริมสร้าง องค์ความรู้ ด้านการต่อต้านการทุจริต ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรี เมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึก รับผิดชอบในผลประโยชน์ของ สาธารณะของข้าราชการฝ่ายการเมือง ข้าราชการฝ่ายบริหาร และบุคลากร ของ อบท.	๑๕,๐๐๐	๑๐,๗๘๐	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๕๕	๑.กลุ่มเป้าหมายมีความสนใจ เนื้อหาการฝึกอบรมที่ แตกต่างกัน ทำให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมบางกลุ่มเข้าใจ เนื้อหาการบรรยายบางหัวข้อ ได้ยาก	๑.พิจารณากำหนดหัวข้อ การฝึกอบรมที่ ทุก กลุ่ม เป้าหมาย ให้ ความสำคัญร่วมกันมาก ยิ่งขึ้น และควรประสาน รายละเอียดเนื้อหาและ ลักษณะการบรรยายร่วมกับ วิทยากร โดยคำนึงถึงระดับ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม) - (วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุด)	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย				
๑	กิจกรรมรัฐพิธี	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และน้อมรำลึกถวายความจงรักภักดี เทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันสำคัญให้คงอยู่ และเป็นศูนย์ยึดเหนี่ยวร่วมรักสามัคคีตลอดไป	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๖๓	๑.บุคลากรบางส่วนไม่ได้ให้ความสำคัญในกิจกรรมรัฐพิธี และเลือกที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรม	๑. นำ มา ใช้ เป็น องค์กรประกอบ การพิจารณา ความดีความชอบประจำปี ร่วมกิจกรรม
๒	กิจกรรมการประชุม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร และข้อปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๖๓	๑. การจัดการประชุมไม่มี ความต่อเนื่องในทุกๆ เดือน เนื่องจากปัจจัยทางด้านภารกิจของหน่วยงานที่มี ความเร่งด่วนมากกว่า อีกทั้ง ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมของ อำเภอมแม่สายและงานของ จังหวัด	๑. จัดกิจกรรมอื่นๆ แทน การ ประชุม เพื่อ แลก เปลี่ยน ความรู้ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ของบุคลากร
๓	กิจกรรม ๕ส	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามัคคีกัน ภายในองค์กรมากขึ้นจากเดิม และทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ		๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๕๐	๑. ขาดแผนงาน การขับเคลื่อนที่ชัดเจน แผนงานควรมีสองส่วน คือ แผนหลักและ แผนปฏิบัติการ ๒. ขาดการส่งเสริมรณรงค์ และการจูงใจอย่างต่อเนื่อง ๓. จัดแบ่งพื้นที่รับผิดชอบไม่เหมาะสม หากพื้นที่ใหญ่มา แต่มีคณน้อย มักจะทำไม่สำเร็จ	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน กิจกรรม ๕ส. เพื่อวางแผน และติดตามประเมินผล อย่างเป็นรูปธรรม ๒. รณรงค์จัดกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง ๓. จัดแบ่งพื้นที่ ดูแล รับผิดชอบอย่างเป็นธรรม

ส่วนที่ ๔ การถอดบทเรียน

➤ ผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งได้ครบถ้วน ตามกรอบพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้กำหนดไว้

➤ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

กรณีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและเป็นตำแหน่งที่ร้องขอให้ ก.กลาง สรรหา เจือปนในการสรรหา “ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ สายงาน และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน” ทำให้ไม่สามารถสรรหา ผู้มาดำรงตำแหน่งได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด จึงยังคงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์กร ปัญหาตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน