

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การส่วนตำบลลูโบะยิไร อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อปรับปรุงกรอบตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร	- องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไรมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี มีมติเห็นชอบพร้อมองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไรได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง	- การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี บ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	- ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราว่างตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ราย คือ (๑) นายบุญยามี มะยูโสะ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัด อบต. (๒) นางสาวนุรฟิตตรี กานา ตำแหน่งคนงาน สังกัด สำนักปลัด ตามคำสั่ง อบต. ลูโบะยิไร ที่ ๑๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการงานที่ล้นมือซึ่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง (ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป) ตำแหน่งคนงาน สังกัด สำนักปลัด อบต. หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราว่างตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒	- ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง (ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป) ตำแหน่งคนงาน สังกัด สำนักปลัด อบต. - ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา	- กระบวนการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรมเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์	- คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ลู่โบะยิไร ที่ ๐๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และคำสั่ง อบต.ลู่โบะยิไร ที่ ๑๗๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕	- เพื่อความยุติธรรมและความโปร่งใสไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
๒.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	- ไม่มีการดำเนินการ-	- มีพนักงานส่วนตำบล ๒ ราย ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น แต่ขาดความกระตือรือร้นในการเก็บรวบรวมผลงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะยิไรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดปัตตานีมีมติเห็นชอบพร้อมประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	มีการดำเนินการถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดปัตตานีมีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ พร้อมประกาศใช้	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต้องการต่อเนื่องในการพัฒนา - เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	- มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑ ของจำนวนสายงาน (๑๘ สายงาน)	- คงมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	- บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	- ไม่มีการดำเนินการ -	- ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๓.๔ โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ (ยุทธศาสตร์ที่ ๔ หน้า ๗๓ ลำดับที่ ๓) ตั้งไว้จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ .-บาท ใช้จริง ๓๙๕,๑๐๐ บาท	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไรได้มีการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติราชการกรณีถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ - เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร ได้เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการ	- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบะยิไร ร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน	- บุคลากรในสังกัดได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๔ - ผู้เข้าอบรมมีการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติราชการกรณีถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ	- ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์จากการนำความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ใหม่ หลักวิชาการ ทฤษฎี และหลักในการปฏิบัติงานตามหลักที่ได้รับการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และมีภาระความรับผิดชอบที่สูงขึ้นได้

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	บริหารจัดการที่ดีและเกิดผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรมจากหน่วยงาน ต้นแบบ พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมา ปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการ ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรทุกภาคส่วนให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดผล สัมฤทธิ์		- ผู้เข้าอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการที่ดีและ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จากหน่วยงานต้นแบบ พร้อม ทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ ในการพัฒนาสมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	
๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองการปฏิบัติงาน การ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค	- การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้างและคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน/คณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนและคณะกรรมการเลื่อนค่าตอบแทน	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			ตามประกาศการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างประจำปี คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนและรายงานการประชุม	

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานีและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	- จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุบลราชธานี	- ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและให้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	- องค์กรบริหารส่วนตำบล ุโบายะยิโรจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ครบทุกคน	- การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

๖ ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	- บุคลากรทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วน of พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้าง	- เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและให้การฝึกอบรมบ่อยครั้ง

๖ ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์	- เพื่อเสริมสร้างความผาสุกในองค์กร - เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีกล่องวงจรปิด และเวรยามรักษาความปลอดภัยในองค์กร - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส	- จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่โบะยิไร มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารลู่โบะยิไร

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน องค์กรซึ่งได้แก่ การกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชัดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบ เศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะ การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการ พัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน