

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง
อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิ ผล ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดย การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตาม ประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงาน จ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์กร โดยค่าใช้จ่ายปัจจุบันตาม มาตรา ๓๕ อยู่ที่ ๒๔.๕๗	- เป็นการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ ตามประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง	การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิ ผล	- แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ราย นางสาวสุชฎทัย สังคะโลก ตำแหน่งผู้ ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ราย นางสาวสอาดจิตต์ อาจหาญ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก - แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ราย นางสาวกรวิภา มาลาศรี ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็น ธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างทั่วไป</p>	<p>ประเมินพนักงานส่วนตำบลได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ส่วนพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ๒๐)</p>	<p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้</p> <p>- รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p> <p>- รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- พิจารณาตามผลงานที่เสนอเพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ตามรายบุคคล</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p>	<p>เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และจริยธรรมแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.โนนรัง</p>	<p>- จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.โนนรัง</p> <p>- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร</p> <p>- การให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>- ยึดหลักความถูกต้อง สะดวก และทันต่อเวลา</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การสรรหาคณะคนเก่ง</p> <p>๕.๑ การปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อสรรหาคณะคนเก่งที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศของ อบต.โนนรัง</p>	<p>- ประกาศการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา</p> <p>- ประกาศการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ช่วยดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา</p>	<p>- ขออนุมัติดำเนินการสรรหา และเลือกสรร</p> <p>- จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล</p> <p>- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>- ประกาศผู้มีสิทธิเข้าสอบการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>- ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>- ประกาศผลสอบการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>- เสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จ.นม. เพื่อแต่งตั้งพนักงานจ้าง</p> <p>- มติ ก.อบต.จ.นม. ให้ความเห็นชอบแล้ว อบต.หนองหลัก ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- ดำเนินการตามระยะเวลา และหลักเกณฑ์ของประกาศฯ และได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๑ โครงการศึกษาดูงาน และฝึกอบรม</p>	<p>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับ อบต.โนนรัง</p> <p>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต.โนนรัง</p> <p>- เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม ธรรมาธิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้จากสถานที่</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.</p> <p>- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของ อบต.หนองหลัก</p> <p>- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรินอกสถานที่เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</p>	<p>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>- การฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่งจำกัดด้วยงบประมาณที่ตั้งไว้ของเงินงบประมาณ จึงไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง</p> <p>- วิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ การเลื่อนระดับแต่งตั้ง และโอน(ย้าย)</p>	<p>เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสายงาน การโอน(ย้าย) เพื่อหา ประสบการณ์</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ</p> <p>- การรับโอน รายนายคำชวน มะปะเข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>- การรับโอน รายนางพิไลวรรณ ฉายพิมาย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>- การให้พนักงานส่วนตำบล รายนางสาว เกศิณี วารินทร์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป โอนย้าย</p> <p>ไปปฏิบัติงานใน อปท. อื่น</p>	<p>- ตามระยะเวลาที่กำหนดตามสายงานความก้าวหน้าแต่ละตำแหน่ง</p> <p>- ตามมติ ก.อบต.จ.นม. เห็นชอบ</p> <p>- ตามหลักเกณฑ์และระเบียบกำหนด</p> <p>- โอน(ย้าย) เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๘.๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว ทันท่วงทีเหตุการณ์ ในการกรอกข้อมูลในระบบ Info สปสช. ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ข้อมูลทางการเงินและบัญชี ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลทั่วไป ของ อบต. เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ กลุ่มของ อบต. เพื่อให้ในการติดต่อ สื่อสาร ส่งข้อมูลงานต่างๆ ได้ทันต่อเวลา</p>	<p>ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง จำนวน ๒ จุด</p>	<p>- อบต.จัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอจากประชาชน สนอง นโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>- อบต.มีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้ บังคับบัญชาทราบ</p> <p>- อบต. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากร ร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบ เครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่าย เอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่าน เครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>- เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่าน เว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการ ให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของ รัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment:ITA) เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ ทรัพยากรร่วมกันควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็น การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อ ราชการ</p>
<p>๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วน</p>	<p>- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>- สภาพความปลอดภัย อาชีว</p>	<p>- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)	ตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานผลการปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	Cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ของ อบต.โนนรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัว พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลภายในครอบครัว - มีมาตรการป้องกันโรคโควิด-๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดีบุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะเป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)			มีเครื่องวัดอุณหภูมิก่อนเข้าสำนักงาน ส่งเสริมปัจจัยในสำนักงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่เหมาะสมมีเครื่องมือ เทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ มีผู้ยาสัมผัสเครื่องดับเพลิง จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน ให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวน บุคลากร อาคารมีขนาดเล็ก และอุปกรณ์ ในการใช้งานจัดเก็บเอกสารยังขาดอยู่ ตู้จัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอกับเอกสาร ที่มีอยู่

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ข้าราชการของหน่วยงานมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีตำแหน่งว่างที่ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และบัญชีสอบคัดเลือกของคณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารจึงไม่สามารถรับโอนข้าราชการได้
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด และการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรประจำสายงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.โนนรัง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาให้ดีที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้
- จากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) ที่ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงควรมีการปรับปรุงรูปแบบการประชุม การฝึกอบรมเพื่อลดความแออัดในสถานที่ด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ฝึกอบรมทางไกลผ่านทางเทคโนโลยีทางแอปพลิเคชัน (Application) เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถสม่ำเสมอ
- จัดการอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้กับ หัวหน้าส่วนราชการ/กอง/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เป็นประจำทุกครึ่งปีก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน