



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารกรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรอย่างพอเพียง มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำแคม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑.๓ จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรตอบสนองตามความจำเป็นที่ต้องการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดขององค์กร

๑. ๔ มีการวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปกำหนดประเภท และระดับตำแหน่ง พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๒. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร

การวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งตามลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะและประเภทของงาน เพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกประเภท ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ฯ

๒.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง อย่างชัดเจน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๓.๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภท และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอด องค์ความรู้ภายในองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร

๓.๕ ส่งเสริม ผลักดัน ให้บุคลากรในสังกัด ได้ศึกษา เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ ในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๖ จัดกิจกรรม / โครงการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและ ปฏิบัติตน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๔.๒ ประกาศร้อยละฐานในการคำนวณเงินเดือนครู ตามแนวทางประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดย ข้อ ๖ วรรคสองกำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน และประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป ดังนี้

เพื่อให้การโอนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๖ /๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม จึงประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการ คำนวณโอนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำแคม ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. **ฐานในการคำนวณ** หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อน เงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำแคม แต่ละอันดับ โดยแบ่งเป็น

๑.๑ ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หาด้วยสอง

๑.๒ ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หาด้วยสอง

๑.๓ ฐานในการคำนวณ จากตารางบัญชีขั้นต่ำชั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณโอนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการ ศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐-๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐-๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐-๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐-๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐-๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐-๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐-๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐-๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐-๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐-๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐-๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐-๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

๒. ร้อยละของฐานในการคำนวณ เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคมครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๓.๕-๖
ดีมาก	๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	๒.๕-๓.๔
ดี	๗๐.๐๐- ๗๙.๙๙	๑.๕-๒.๔
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑-๑.๔
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

๔.๓ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘- (๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ ให้กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์แต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน จริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

๕. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้มีจริยธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความสมานฉันท์ ยึดมั่นในหลักธรรมคำสอนทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งามไปใช้ในการดำรงชีวิต ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ

ให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ชี้แจงภารกิจ และแจ้งข่าวสารของทางราชการ เพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมการจงรักภักดีต่อ ชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

๕.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ และข้อกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๓ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงาน นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. ๔ จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

๖.การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการสร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนให้ดีขึ้น โดยการสร้างหรือวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากร ทำให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ การวางแผน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทุกระดับ ทุกประเภท อย่างเท่าเทียมกัน

๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ของบุคลากรระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร

๖.๓ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาดตนเอง ตั้งใจปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สร้างผลงาน สร้างประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖.๔ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ซึ่งส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง งานบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคคล (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๙
ครู บุคลากรทางการศึกษา	๔
ทั่วไป	๔
พนักงานจ้าง	๒๖
รวม	๔๓

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผน กำลังคน โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำแคมได้ ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำแคม มีโครงสร้างส่วนราชการ ภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๒.เพื่อกำหนดประเภท ระดับตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสนองต่อนโยบายของผู้บริหารใน การบริการสาธารณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ ราย -ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ๕ ราย -พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๑๐ ราย -พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ ราย	๑.มีโครงสร้างส่วน ราชการที่เหมาะสม สอดคล้องดับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ๒.มีการมอบหมาย หน้าที่ความ รับผิดชอบตาม ตำแหน่งงานไม่เกิด ความซ้ำซ้อน ๓.มีการกำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ได้ ๔.มีการจัดส่งบุคลากร เข้าร่วมอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วน ตำบลมีวาระการดำรง ตำแหน่ง ๔ ปี หากมี การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร นโยบายด้าน การสรรหาบุคลากร มี การเปลี่ยนแปลง	การวางแผนอัตรากำลัง ด้านบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำแคมเป็นไปตาม ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ ประกอบ กับได้มีการจัดส่ง บุคลากรให้เข้ารับการ พัฒนา โดยส่งเข้าร่วม อบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เห็น ควรรักษาระดับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคมได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ ราย -ครู และบุคลากรทางการศึกษา ๕ ราย -พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ ราย -พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ ราย	พนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ครบถ้วน ถูกต้อง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ไม่มี	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรประกาศหลักเกณฑ์การประเมินให้ครบถ้วน และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในสังกัด ทราบในทุกปีงบประมาณ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำแคมได้มี การจัดส่งพนักงาน ส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการ ศึกษา และพนักงาน จ้าง เข้ารับการพัฒนา ตามสายงานอย่าง เหมาะสม	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน จ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ สถานการณ์ปัจจุบัน	๑๗๐,๐๐๐ บาท	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ราย -ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ๓ ราย -พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๓ ราย	พนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการ ศึกษา และพนักงาน จ้าง ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะในการ ปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและ สถานการณ์ปัจจุบัน	-มีข้อจำกัดด้าน งบประมาณ ทำให้ไม่ สามารถส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมได้ ครบถ้วนตามสายงาน	การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรมีความจำเป็น อย่างยิ่ง เนื่องจากข้อ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้อง ในการ ปฏิบัติงานมีการ ปรับเปลี่ยน เห็นควรตั้ง งบประมาณเพิ่มขึ้นใน ทุกๆปีเพื่อจัดส่งบุคลากร เข้าร่วมฝึกอบรมตาม สายงาน