



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ๐๔๒-๑๐๙๘๒๓

ที่ ๗๓๘๐๑/๒๖๐

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้าน อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร และ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่ องค์การต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสุกรรยา พันธวงศา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นายอาคมสัน กันสีชา)

ผู้ช่วยการกองการศึกษาฯ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวพิกุล เนาว์แสง)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

คำสั่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ทราบ/ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของ อบต.

อื่นๆ.....

(ลงชื่อ)..... 

(นายถาวร วิชัยวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๒ เดือน)
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. ด้านการวางแผนและพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.โนนเมืองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.โนนเมือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบต.โนนเมือง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และ อบต.โนนเมือง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน 	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกปีงบประมาณ เพื่อการกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการทำงานเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๕๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นางสาววรรณวิไลศาสตร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๑๐-/เดือนและเงินค่าครองชีพอื่นๆ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.๓ การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สายงานปฏิบัติ ที่ว่างเพื่อให้ กสย. ดำเนินการสรรหา</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๕๓๓/๒๕๖๕ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหารโอน(ย้าย) รายงานสุรียา อำพะวา ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐.- บาท (สามหมื่นหกพันสามร้อยสิบบาทถ้วน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป) ลง วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย</p> <p>- การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</p>

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๔๗๔/๒๕๖๕ เรื่อง ให้โอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ วิทยานายประสิทธิ์ ศรีโนนยาง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตรากำลังเดือน ๒๓,๗๒๐ (สองหมื่นสามพันแปดร้อยยี่สิบ บาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๔๘๗/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางพุดชาด ทองบุญญา ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตรากำลังเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันหกกร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๕๔๒/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ วิทยานางนงนุช ลังกาพันธ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๑๐-๓๘๐๑-๐๐๑อัตรากำลังเดือน ๒๐,๔๕๐ บาท (สองหมื่นสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>-เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสอดคล้องกับเจตนารมณ์หลักการ และหลักเกณฑ์ ตลอดจนวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนด</p>	<p>-คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ไม่เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ</p>	<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลในเมื่องที่ ๔๔/๒๕๖๖ เรื่อง การรับโอนข้าราชการทหารมาดำรงตำแหน่งงานส่วนตำบล ราย พันจ่าอากาศเอกพิศาล มิเลย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อัตรารับเงินเดือน ๒๐,๓๖๐ บาท (สองหมื่นสามร้อยหกสิบบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตั้ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสไม่ควรถูกกำหนด คณะกรรมการออกข้อสอบ และคณะกรรมการสรรหา เป็นชุดเดียวกัน</p>
--	---	---	---	--

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	วัตถุประสงค์ - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.โนนเมือง ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ผลการวิเคราะห์ - เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพควรมีดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการที่เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาตรงกัน
๒.๒ การกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในงานได้	-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๗/๒๕๖๖ เรื่อง คณะผู้บริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง -นางสาวพิกุล เนาว์แสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการเงินและบัญชี -นางสาวสุวิธา ภูเมฆ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -นางสาวสุภาพร มาลี ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -นางสาวชนิษฐา บุญคาน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -นางสาวสุพิชชา จิตราช ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ได้เข้าร่วมกรมหลักสูตรหลักสูตร เดินทางเข้าร่วมกรมหลักสูตรดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเชียงใหม่แกรนด์วิว จังหวัดเชียงใหม่	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์ความรู้ได้

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล เดินทางไปราชการ

-นางนงนุช ลังกาพันธ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการนำเสนอยุทธศาสตร์และจุดหมายความพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองไปราชการ

-นางสาวพิทล เยาว์แสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

-นางสาวสุภาพร ภูเมฆ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

-นางสาวสุภาพร มาลี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การบันทึกบัญชีภาครัฐสำหรับปฏิบัติงานบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายใต้สังกัด ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓

มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะ โบนัสซ่า รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๒๘/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองไปราชการ

-นางวรรณนิภา เภ็นรักษา ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

-นางสาวยุภาวดี แสนสี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

-นางลัดดา โคตรเพชร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า

พนักงานพัสดุ ได้เดินทางเข้าร่วมอบรม

หลักสูตรดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓

มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะ

โบนิซ์ รีสอร์ท เชียงใหญ่ จังหวัด

นครราชสีมา

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่

๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล

พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนน

เมืองไปราชการ

-นางสาวพิกุล เนาว์แสง ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองคลัง และ นางสาว

ชนิษฐา บุญคาน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า

พนักงานจัดเก็บรายได้ ได้เข้าอบรม

โครงการเชิงปฏิบัติการ และสิ่งปลูกสร้าง

รุ่นที่ ๒๙ ระหว่างวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์-๑

มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขต

บางพลัด กรุงเทพมหานคร

<p>๒.๓ สนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตขององค์กร เพื่อการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>-เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมในสายงาน เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร</p>
<p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกันเพื่อประสิทธิผลภาพในการทำงาน</p>
<p>๒.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมในสายงาน เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร</p>
<p>๒.๖ สนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตขององค์กร เพื่อการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>-เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมในสายงาน เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร</p>
<p>๒.๗ สนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตขององค์กร เพื่อการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>-เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมในสายงาน เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร</p>

<p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร</p> <p>-เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p>	<p>-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกันองค์กร</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	<p>-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง</p>
<p>๓. ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ</p>				
<p>ประเด็นนโยบาย</p>				
<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>-เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการเรียนรู้</p> <p>-เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนสมบูรณ์</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลายหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน</p>
<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จ ที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง</p>
<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการทำงาน ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร</p>	<p>-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดชีวิต โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการปฏิบัติการปฏิบัติ ผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยชอบธรรม</p>

<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผูกพันองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในองค์กร</p>
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย				
<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>วัตถุประสงค์ -เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ</p>	<p>ตัวชี้วัด -จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเบื้องต้น -มีแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฯ</p>	<p>ผลการดำเนินงาน -ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลในเบื้องต้น ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ -เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม</p>
<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>วัตถุประสงค์ -เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลในเบื้องต้น จัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แต่ละสำนัก/กองรับผิดชอบ</p>	<p>-ดำเนินการกำหนดงาน และหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลในเบื้องต้น ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๖</p>	<p>-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ</p>

<p>๔.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/ประชุมสัมมนาโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่ ไม่มีผู้ปฏิบัติผิดวินัย</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่</p>	<p>-สนับสนุนและส่งเสริมการให้พนักงานได้รับความรู้ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>
<p>๕. นโยบายด้านการรักษาวิญญูของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ</p>				
<p>๕.๑ การมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นพิจการณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในชั้นว่ากล่าวตักเตือน</p>	<p>-เพื่อให้พนักงานรักษาวิญญูอย่างเคร่งครัด ไม่กระทำความผิดร้ายแรงต่อไป</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาได้รับคำปรึกษาและได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย ไม่มีผิดวินัย</p>	<p>- จัดทำคำสั่ง แต่งตั้งผู้รักษาการแทน ปลัด และหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อตำแหน่งว่างลง หรือหัวหน้าส่วนราชการนั้นไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาได้รับคำแนะนำ และได้รับคำปรึกษาที่ดี ทำให้ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๕.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสร้างขวัญ กำลังใจ และการลงโทษแก่พนักงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่</p>	<p>-เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการรักษาวิญญูของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างไม่ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด</p>	<p>-มีมาตรการรักษาวิญญูขององค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่ และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>				
<p>๖.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย</p>	<p>-เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสะดวก เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในด้านของอุปกรณ์หรือวัสดุสำนักงาน</p>	<p>- บำรุงรักษา หรือเพิ่มประสิทธิภาพในระบบอินเตอร์เน็ต และบำรุงรักษา การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>- ปรับปรุงสถานที่ในการทำงาน และปรับปรุงทัศนัอาคารสำนักงานให้สะอาดอยู่เสมอ</p>	<p>- เมื่อสิ่งแวดล้อมที่ทำงานดี วัสดุ อุปกรณ์ ไม่ชำรุด หรือใช้งานได้อย่างดี และมีเพียงพอ จะหมดปัญหาในการปฏิบัติงาน</p>

<p>๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน</p>	<p>-เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>- บุคลากรมีความสามัคคี และมีสุขภาพที่ดีอย่างถ้วนหน้า</p>	<p>- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จัดกิจกรรม กีฬาภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเมือง ซึ่งเป็นการแข่งขันกีฬา วอลเลย์บอล และตะกร้อ ของแต่ละกอง และมีการจัดการแข่งขันหลังเลิกงานทุกวันพุธ</p>	<p>-บุคลากรในสังกัดมีความสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา และมีสุขภาพที่ดี</p>
--	--	---	--	--

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องด้วยในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) บุคลากรมีภาระ (ย้าย) หมายตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานของบางตำแหน่งจึงขาดการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- งบประมาณในการฝึกอบรมของแต่ละสำนัก/กอง มีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาน้อยลง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน