



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ๐๔๒-๑๐๙๘๒๓

ที่ ๗๓๘๐๑/๒๖๐

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

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

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสุกรรยา พันธวงศา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นายอาคมสัน กันสีชา)

ผู้ช่วยการกองการศึกษา 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 ๖ เดือน)  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง อำเภอกลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. ด้านการวางแผนและพัฒนา	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
	<p>๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรออัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ อบต.โนนเมืองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>- เพื่อให้ อบต.โนนเมือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง</li> <li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง</li> </ul>	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต.โนนเมือง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)</li> </ul>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</li> </ul>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกปีงบประมาณ เพื่อการกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงการงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อกรเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>วัตถุประสงค์ปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกันในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)</p>	<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๔๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นางสาววรรณิภา โสตาศรี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๑๐-/เดือนและเงินค่าครองชีพอื่นๆ ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเสถียรภาพไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.๓ การประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สายงานปฏิบัติ ที่ว่างเพื่อให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา</p>	<p>วัตถุประสงค์ปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกันในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๔๗๓/๒๕๖๕ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหารโอน(ย้าย) รายงานงสุริยา อำพะวา ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓๐๑-๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐.- บาท (สามหมื่นหกพันสามร้อยสิบบาทถ้วน ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>-การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย -การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</p>

			<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๔๗๔/๒๕๖๕ เรื่อง ให้โอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ราชานายประสิทธิ์ ศรีโนนยาง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตรากำลังเดือน ๒๓,๗๒๐ (สองหมื่นสามพันแปดร้อยยี่สิบบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๔๘๗/๒๕๖๕ เรื่อง การปรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางพุดชาต ทองบุญญา มาตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตรากำลังเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันหกกร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดมือง ที่ ๕๔๒/๒๕๖๕ เรื่อง การปรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ราชานางนงคันชู ลังกาพันธ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๑๐-๓๘๐๑-๐๐๑อัตรากำลังเดือน ๒๐,๔๔๐ บาท (สองหมื่นสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
--	--	--	---

<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>-เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสอดคล้องกับเจตนารมณ์หลักการ และหลักเกณฑ์ ตลอดจนวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนด</p>	<p>-คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ไม่เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ</p>	<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองที่ ๔๔/๒๕๖๖ เรื่อง การรับโอนข้าราชการทหารมาดำรงตำแหน่งงานส่วนตำบล ราย พันจ่าอากาศเอกพิศาล มิเลย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๐,๓๖๐ บาท (สองหมื่นสามร้อยหกสิบบาทถ้วน) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตั้ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	
			<p>-คณะกรรมการดำเนินการดำเนินการตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองที่ ๕๗๕/๒๕๖๕ ลง ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสไม่ควรถูกกำหนด คณะกรรมการออกข้อสอบ และคณะกรรมการสรรหา เป็นชุดเดียวกัน</p>

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๒.๑	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบรม. โนเนเมือง ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิธีการทำงานตรงตามความต้องการ - การกำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
๒.๒	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- ค่าส่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๗/๒๕๖๖ เรื่อง คณะผู้บริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง	- นาวสาวพิกุล เยาว์แสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	- การมีคำสั่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้
				- นางสาวสุภาพร มาลี ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี	- นางสาวสุภาพร มาลี ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี
				- นางสาวสุพิชชา จิตราข ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	- นางสาวสุพิชชา จิตราข ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
				- นางสาวสุธรรมพร ได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเชียงใหม่แกรนด์วิว จังหวัดเชียงใหม่	



-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล เดินทางไปราชการ

-นางนงนุช ลังกาพันธ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้เข้ารับ การอบรมโครงการฝึกอบรม เรื่อง เทคนิค การนำประเด็นยุทธศาสตร์และจุดหมาย การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองไปราชการ

-นางสาวพิทูล เศวตแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

-นางสาวสุนิสา ภูเมฆ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

-นางสาวสุภาพร มาลี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้เข้าร่วม โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การบันทึก บัญชีภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานบัญชีของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน ภายใต้อีกัด ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓

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



			<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองที่ ๒๘/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองไปราชการ</p> <p>-นางวรรณนิภา เอ็นรักษา ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-นางสาวยุภาวดี แสนลี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>-นางลัดดา โคตรเพชร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ได้เดินทางเข้าร่วมอบรม หลักสูตรดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะโบนินซ่า รีสอร์ท เชียงใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา</p> <p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองที่ ๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองไปราชการ</p> <p>-นางสาวพิกุล เนาว์แสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง และ นางสาว ชนิษฐา บุญคาน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้เข้าอบรม โครงการเชิงปฏิบัติการ และสิ่งปลูกสร้าง รุ่นที่ ๒๙ ระหว่างวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์-๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขต บางพลัด กรุงเทพมหานคร</p>
--	--	--	---

			<p>-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ที่ ๑๒๘/๒๕๖๖ เรื่อง พนักงานส่วนตำบลโนนเมือง เมื่อไปราชการ</p> <p>-นางพุทธชาติ ทองบุญมา ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>-นางนงนุช ลิงกาพันธ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-นางสาวณัฐปภดา อาสาธนะมา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-ว่าที่ ร.ต.หญิงนงลักษณ์ ลิงบัวขาว ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>ไปราชการตามโครงการฝึกอบรมและสัมมนา ขึ้นในระหว่างวันที่ ๒๕-๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเวสต์มอลล์ จอมเทียน ปีท (พัทยา) อำเภอนาจอมเทียน จังหวัดชลบุรี โดยออกเดินทาง วันที่ ๒๕-๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ และเดอนทางกลับ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	
<p>๒.๓ สนับสนุนระบบอินเตอร์เน็ต ขององค์การ เพื่อการเรียนรู้ เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>-เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ป็นองค์การแห่งการเรียนรู้</p> <p>-เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านตนเอง และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุนใหม่ และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมในสายงาน เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร</p>
<p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรูู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-เพื่อให้เกิดความถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน</p>

<p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร</p> <p>-เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p>	<p>-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกันองค์กร</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บ้านหลัง ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	<p>-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง</p>
<p><b>๓. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p>				
<p>ประเด็นนโยบาย</p>	<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p>
<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>-เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร</p>	<p>-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนสมบูรณ์</p>	<p>-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>	<p>-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลายหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน</p>
<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง</p>
<p>๓.๓ จัดให้มีการระดมการประเมินผลการทำงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร</p>	<p>-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานจนถึงคณะกรรมการการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงานให้เป็นไปโดยชอบธรรม</p>

<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>3.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประเภทหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผูกพันใจ -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพงานที่ส่งมอบ</p>	<p>-มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<b>๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</b>					
<b>ประเด็นนโยบาย</b>					
<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วนตำบลของ ก.ว.ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>วัตถุประสงค์ -เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ</p>	<p>วัตถุประสงค์ -จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่น -มีแนวทางปฏิบัติตามประกาศฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด -ประชาชนพึงพอใจเจ้าหน้าที่ทราบมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ -เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม</p>	

<p>๔.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/ประชุมสัมมนาโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่ มีผู้ปฏิบัติตนผิดวินัย</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาตามตำบลในเชียงใหม่</p>	<p>-สนับสนุนและส่งเสริมการให้พนักงานได้รับความรู้ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>
<p>๕. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรฐานการดำเนินงานหรือการลงโทษ</p>				
<p>๕.๑ การมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในชั้นว่ากล่าวตักเตือน</p>	<p>-เพื่อให้พนักงานรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ไม่กระทำความผิดร้ายแรงต่อไป</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคำปรึกษาและได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย ไม่มีผิดวินัย</p>	<p>- จัดทำคำสั่ง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัด และหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อตำแหน่งว่างลง หรือหัวหน้าส่วนราชการนั้นไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาได้รับคำแนะนำ และได้รับคำปรึกษาที่ดี ทำให้ลดข้อตอนในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๕.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสร้างขวัญ กำลังใจ และการโทษแก่พนักงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่</p>	<p>-เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด</p>	<p>-มีมาตรการรักษาวินัยขององค์การบริหารส่วนตำบล โน่นเมื่อง และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>				
<p>๖.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย</p>	<p>-เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสะดวก เป็นกรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>-ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในด้านของอุปกรณ์หรือวัสดุสำนักงาน</p>	<p>- บำรุงรักษา หรือเพิ่มประสิทธิภาพในระบบอินเตอร์เน็ต และบำรุงรักษา การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>- ปรับปรุงสถานที่ในการทำงาน และปรับปรุงทัศนอาคารสำนักงานให้สะอาดอยู่เสมอ</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 กีฬาสีภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ซึ่งเป็นการแข่งขันกีฬา วอลเลย์บอล และตะกร้อ ของแต่ละกอง และมีการจัดการแข่งขันหลังเลิกงานทุกวัน</p>	<p>-บุคลากรในสังกัดมีความสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา และมีสุขภาพที่ดี</p>
--	--	---	---	--

**งบประมาณในการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการ**

- ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๙๒,๑๓๕ บาท
- ใช้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้ว จำนวน ๓๐๕,๓๐๐ บาท
- คงเหลืองบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ จำนวน ๑๘๖,๘๓๕ บาท

**ปัญหาและอุปสรรค**

- เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) บุคลากรมีการโอน (ย้าย) หลายตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานของบางตำแหน่งจึงขาดการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- งบประมาณในการฝึกอบรมของแต่ละสำนัก/กอง มีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาน้อยลง

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข**

- สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน