



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่ บร ๗๗๘๐๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ กระรรรสรทา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองกระทุ่ม ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับ

/การประเมิน...

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป



(นางสาวธนันท์ชญา ชนะสินศิริโชติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสุวิช ศรีลารมย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม

(นายสุพัฒน์ ชารมย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม

อำเภอลำปายมาต จังหวัดบุรีรัมย์

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	การจัดทำแผน อัตรากำลัง	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมพระราชบัญญัติ สภาดำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม	๑. แผนอัตรากำลังประกอบด้วยโครงสร้างหลัก ๒. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม ๓. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔) พร้อมดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีภาวะค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๙	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	การจัดทำแผน อัตรากำลัง	๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การ บริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง กระเทียม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็นการปฏิบัติงานกิจ สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด			
๒. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	๑. การสรรหาบุคคล สายงานผู้บริหาร	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓- ๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ ให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล	อยู่ระหว่างให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	<p>๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับ องค์กร</p> <p>๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ องค์กร</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด</p> <p>๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้</p> <p>๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๔.๓ ด้านการบริหาร</p> <p>๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว</p> <p>๔.๕ ด้านจิตธรรมคุณธรรม</p>	<p>การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้</p> <p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง</p> <p>๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์กรบริหารส่วน ตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับ การอบรม</p> <p>๓. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์กร เป็น บริหารส่วนตำบลของกระทรวง เป็น ผู้ดำเนินการ</p>	<p>๑. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการศึกษาอบรม</p>	
๔. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	<p>๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามเพื่อเฝ้าระวังการปกครองส่วน ท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุ เป้าหมายในการปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p>	<p>๑. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ กำหนดขึ้น ถูกต้องตามระเบียบ/ หนังสือสั่งการ</p> <p>๒. ปริมาณผลงานที่ได้สำเร็จ จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จ เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงาน ที่ควรจะทำให้ได้ ใน เวลาที่ควรจะเป็น</p>	<p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการ ประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และ ให้เงินรางวัล (โบนัส) แก่พนักงานส่วนตำบล ตามหลักการของระบบคุณธรรม	๓. คุณภาพผลงาน โดยพิจารณาจาก ความถูกต้อง ประสิทธิภาพ ความเรียบร้อย ของงาน และตรงตามมาตรฐานของ งาน ๔. ความรวดเร็วหรือตรงตาม กำหนดเวลาที่กำหนด โดยพิจารณา จากเวลาที่ข่งปฏิบัติงานเทียบกับเวลา ที่กำหนดไว้	๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้แก่ ๒.๑ นายกองัดการบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ๒.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนักกอง หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือกอง ๒.๓ ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือกอง สำหรับ พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ๓. นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน เสนอต่อ คณะกรรมการกั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลคะแนน ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตาม ภารกิจ และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ซึ่งต้องใช้ผล คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาประกอบการ พิจารณา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	
๖. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักภักดี ของบุคคลในหน่วยงาน	จัดทำประกาศ และ ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ส่งเสริมจริยธรรมและ รักภักดีของบุคคลใน หน่วยงาน	๑. เพื่อให้พนักงานดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ใน ศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี และ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติ ตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้มา อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดำรงตนตั้งมั่นอยู่ใน ศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อ สัตย์ สุจริต เสียสละ มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน โดยวัดจากการไม่มี ข้อร้องเรียนภายในองค์กร มา ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา	๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการ ทุจริต ๓. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคคลในหน่วยงาน	จัดทำประกาศ และ ข้อบังคับเกี่ยวกับ ส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคคลใน หน่วยงาน	๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ ตรวจสอบ ๓. ให้บริการด้วยความสะดวก สะอาด รวดเร็ว มีอัตราความพึงพอใจโดยเฉลี่ยของ ประชาชนเป็นหลัก ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ของ ผู้มีส่วนได้	ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ/ หนังสือสั่งการต่างๆ พร้อมให้การให้ ความช่วยเหลือแก่ผู้มาติดต่อราชการ	๔. ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล	
๗. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	กิจกรรมการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสาย อาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น โอน(ย้าย) และการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็น ธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นใน ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกระพิง ก่อให้เกิดการ กระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จใน อาชีพ รวมทั้งเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป	๑. พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ๒. มีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ เกี่ยวข้องกัน	๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ตรวจสอบ และแจ้งเตือนผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. ให้ความรู้ ตอบข้อซักถามในการดำเนินการเลื่อนและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๔. ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนสายงาน ตามประเภทตำแหน่ง	
๘. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	กิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมี คุณภาพสูง นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมี คุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจที่ ดีมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และได้สิ่ง ตอบแทนอย่างคุ้มค่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน	๑. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ไม่ต้อง เสียภัย อันตราย สิ่งแวดล้อมนั้น จะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำได้อ อย่างสะดวกสบายขึ้น	๑. จัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day ๒. การจัดอบรมในภาระกิจ และกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๓. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน นำใช้ ๔. แจ้งปัจจัยสถานที่ทำงานมาอยู่ นำทำงาน นำใช้ บริการ และปลอดภัย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	กิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิต	ที่สิ่งส่งผลทำให้การ ปฏิบัติงานสำเร็จ สมองตอบ ความต้องการของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองกระเทียม ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	<p>๒. ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน อย่างเพียงพอต่อกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับ กันทั่วไปและต้องเป็นธรรม</p> <p>๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานที่ทักอยู่นั้น ต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีค่า</p> <p>๔. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย นอกจากงานจะช่วยความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเองไม่มีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ</p> <p>๕. ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีโอกาสที่เท่า เทียมกันไม่ความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบ คุณธรรม</p> <p>๖. ความสมดุลระหว่างชีวิต การเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัว นอกจากการอย่างสมดุลนั้น คือ ต้องไม่ต้องปล่อยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมาก จนเกินไป อันอันเนื่องมาจากการทำงานที่เคร่งคร่งอยู่กับ งาน จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่าง เพียงพอ</p>	<p>ผลการทำงาน</p> <p>๕. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๖. ตรวจสอบสวัสดิการเกี่ยวกับสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ให้เป็นปัจจุบัน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร</p> <p>๑. นางวันเพ็ญ อินทร์บุญ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ</p> <p>๒. นางสิริลักษณ์ ปรวบภัย ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ</p> <p>๓. นางสาวสารินี นุชนารถ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ชำนาญการ</p> <p>๔. นางสาวรุ่งนภา ไสมกุล ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี</p> <p>๗. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานตำบล/เลื่อนชั้น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ประเด็นด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เนื่องด้วยตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งอำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งทำให้ขาดพนักงานส่วนต้นซึ่งปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือในส่วนราชการอื่นที่กฎหมายกำหนดสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประเมินผลและ แก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและ แก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควบคุม ตรวจสอบ ควบคุม ตรวจสอบ ควบคุม ตรวจสอบ ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการพัฒนาองค์กรรวมถึงเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาในส่วนราชการ

๒. ประเด็นด้านการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการตรวจรับจ้าง/ตรวจรับพัสดุ คณะกรรมการกำหนดราคากลาง คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ คณะกรรมการจำหน่ายพัสดุ จัดทำร่างขอบเขตของงาน (Term Of Reference : TOR) การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ครุภัณฑ์ของแต่ละสำนัก/กอง และคณะกรรมการเก็บรักษาเงิน การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ ตรงตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ และพนักงานส่วนต้นต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอาจไม่ถูกต้องครบถ้วน หรือไม่ตรงตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบ/หนังสือสั่งการ

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ประเด็นด้านการบรรจุและแต่งตั้ง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารส่วนตำบล ตำแหน่งอำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๐๖-๓๐๑-๐๑ ต่อ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

๒. ประเด็นด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งในผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมรายงานผลการอบรม และถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในการประชุมประจำเดือนเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดได้ทราบ รวมทั้งในกรณีที่มีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบในงานนั้น อธิบายบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง พร้อมทั้งตอบข้อซักถาม และให้คำปรึกษา เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ถูกหลักเกณฑ์ และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลของกระทรวง

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองกระเทียม ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ

(นางสาวธันนัทชญา ชนะสินศิริโชติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....

(นายสุวิษ ศรีสารรัมย์)

ลงชื่อ.....

(นายสุพัฒน์ ชาร์มย์)

ลงชื่อ.....

(นางนันทน์ วัฒนมงคลภัทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม