

รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพาลัย อำเภอคอง จังหวัดนครราชสีมา

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. นโยบายวางแผน อัตรากำลัง แผนการดำเนินการ - การจัดทำแผน อัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การบริหารและ พัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้าง องค์กรและ ตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้ เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุ พันธกิจขององค์กร ต่อไป</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพาลัย ใน การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลใน แต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวนประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเทพาลัยพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผลและ ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่ม อัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)</p>	<p>กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี - พนักงานส่วนตำบล ตามกรอบ ๒๔ อัตร่า ว่าง ๑ อัตร่า - พนักงานจ้าง ตามกรอบ ๒๑ อัตร่า ว่าง ๕ อัตร่า</p>	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>		<p>- การจัดทำแผนอัตรากำลังมีความยุ่งยากและซับซ้อนใช้ความละเอียดรอบคอบสูงในการจัดทำจึงอาจเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้</p>			
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>		<p>- ส่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบและหัวหน้าส่วนราชการไปอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อได้รับความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๒. นโยบายการบรรจุแต่งตั้ง สรรหาและคัดเลือก แผนการดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -การบรรจุแต่งตั้ง -การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล -การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ 	<p>เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัย มาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก. อบต. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง 	<p>มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - โอนย้ายมา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัด สำนักปลัด - บรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒. นายช่างโยธา สังกัด กองช่าง 	<p>- มีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายและบรรจุแต่งตั้ง รวม ๓ ตำแหน่ง</p>	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>	<p>- ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างของพนักงานส่วนตำบล ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน</p>				
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>	<p>- เห็นควรเพิ่มช่องทางการสรรหา การประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง</p>				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	หมายเหตุ																														
<p>๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><u>แผนการดำเนินการ</u></p> <p>-ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง /ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1128 360 1693 647"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเยี่ยม</td> <td>๓</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๗</td> <td>๑๖</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๒</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>ปรับปรุง</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕) ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1128 839 1693 1126"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเยี่ยม</td> <td>๑๗</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑</td> <td>๑๖</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๔</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>ปรับปรุง</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเยี่ยม	๓	๐	ระดับดีมาก	๑๗	๑๖	ระดับดี	๒	๑	ปรับปรุง	๐	๐	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเยี่ยม	๑๗	-	ระดับดีมาก	๑	๑๖	ระดับดี	๔	๑	ปรับปรุง	-	-	<p>- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ผ่านการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีจำนวน ๓๙ คน</p> <p>- ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ผ่านการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีจำนวน ๓๙ คน</p>	
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																																	
ระดับดีเยี่ยม	๓	๐																																	
ระดับดีมาก	๑๗	๑๖																																	
ระดับดี	๒	๑																																	
ปรับปรุง	๐	๐																																	
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																																	
ระดับดีเยี่ยม	๑๗	-																																	
ระดับดีมาก	๑	๑๖																																	
ระดับดี	๔	๑																																	
ปรับปรุง	-	-																																	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>	<p>- ผู้ประเมินจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>																																		
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>	<p>- เห็นควรถ่ายทอดความรู้ในระดับหัวหน้าส่วนราชการไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา</p>																																		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๔. นโยบายบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ แผนการดำเนินการ</p> <p>- จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ</p>	<p>เพื่อสามารถใช้ ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้ สนับสนุนการ ตัดสินใจและการ กำหนดนโยบาย การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล ให้องค์กร ประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืน และ เป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน ระบบงานหรือระบบการให้บริการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของ องค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี สารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <p>-โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR</p> <p>- โปรแกรมระบบ E-laas,E-office,E- plan,E-gp,ccis</p>	<p>รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้ หลักสูตร “การบันทึกบัญชี การปิดบัญชี การ ปรับปรุงบัญชี และรายการอื่น ๆ รวมถึงการบันทึก บัญชีระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ หน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการ บัญชีภาครัฐ” ในวันที่ ๓๐ – ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมณกยง ๑-๒ โรงแรมเทอมนอลโคราช อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางกฤตยา แร่งสูงเนิน รองปลัด อบต.</p> <p>๒. นายนิเวศน์ เสนนอก ผอ.กองการศึกษา</p> <p>๓. นางสาวทัศนียา จันทมุด นักวิชาการศึกษา</p> <p>หลักสูตร โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม สมรรถนะครูต้นแบบในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยา เสพติดที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย สังกัดอปท. และการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศยาเสพติด จังหวัด (ระบบ NISPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยอบรมในวันที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะเล็คกาซี อำเภอ เมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี</p>	<p>-เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๕ หลักสูตร ๑๓ ราย</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นางสาวภาสิดณี ธนาวรร ครู อันดับ คศ.๒ ๒. นางวรรณภา ศรีอิสริยะ ครู อันดับ คศ.๒ <p>หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” โดยอบรมรุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น</p> <p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นางอุไร เจือหนองคล้า ปลัด อบต. ๒. นางกฤตยา แรงสูงเนิน รองปลัด อบต. ๓. น.ส.ดวงกมล เทียมทอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>หลักสูตร “เตรียมความพร้อมในการปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๕ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LASS) และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖” ในวันที่ ๙ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเซ็นเตอร์พอยท์ เทอมินอลโคราช อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา</p>		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางสุภาภรณ์ การถาง ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒. น.ส.นงคินุช เกาะสังข์ นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. นางเกษศิณี โทสิงห์ เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>หลักสูตร เผยแพร่มาตรการสนับสนุนให้ SME เข้าถึงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ “THAI SME-GP @ นครราชสีมา” ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมแคนทารี โคราช จังหวัดนครราชสีมา</p> <p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางเกษศิณี โทสิงห์ เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๒. น.ส.อรัญญา ไกล้สุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p>		
<p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>			<p>-มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถเชื่อมข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดยมีนางสาวรส จำปาเรือง นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ (เจ้าหน้าที่ทะเลเปียน) และ นางอุไร เจือหนองคล้า ปลัด อบต. เป็นนายทะเลเปียน</p>	<p>-เข้ารับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลจำนวน ๒ ราย</p>	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>	<p>- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูล, เครื่องคอมพิวเตอร์, เครือข่ายคอมพิวเตอร์, อุปกรณ์จัดการฐานข้อมูลและระบบการกำกับดูแล</p>				
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>	<p>- แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ และจัดส่งให้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านนี้เป็นประจำ</p>				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๕.นโยบายด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน แผนการดำเนินการ -จัดให้มีสวัสดิการด้าน ต่างๆ ให้ครอบคลุม</p>	<p>เพื่อให้พนักงาน ได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการที่เป็นไป ตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็น ธรรม</p>	<p>๑.ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓.ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบลทุกราย</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์เบิก จำนวน ๖ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นายอาทรณ์ กิจจา นักวิชาการเงินและบัญชี ๒. น.ส.นงคัมภ์ เกาะสังข์ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓. พ.จ.อ.ทิวากร พิรักษา เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๔. นางเกษศิณี โทสิงห์ เจ้าพนักงานพัสดุ ๕. นางวรรณภา ศรีอิสริยะ ครู คศ.๒ ๖. นายพิเชษฐ ครงนอก ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีสวัสดิการค่าเช่า บ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่า บ้าน จำนวน ๘ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางอุไร เจือหนองคล้า ปลัด อบต. ๒. นางกฤตยา แร่งสูงเนิน รองปลัด อบต. ๓. นายพิเชษฐ ครงนอก ผู้อำนวยการกองช่าง ๔. นายนิเวศน์ เสนนอก ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๕. นายอาทรณ์ กิจจา นักวิชาการเงินและบัญชี ๖. น.ส.นงคัมภ์ เกาะสังข์ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗. นางกุหลาบ บุญเรือง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๘. น.ส.ดวงกมล เทียมทอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>	<p>- ได้รับสวัสดิการค่า รักษาพยาบาล จำนวน ๒๒ ราย</p> <p>- ได้รับสวัสดิการการศึกษา บุตร จำนวน ๖ ราย</p> <p>- ได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน จำนวน ๘ ราย</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่ม ค่าครองชีพชั่วคราว แก่พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวน ๙ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นายปิยะพงษ์ สุริยะคำวงษ์ นายช่างโยธา ๒. นายทรงชัย พิรักษา พนักงานขับรถยนต์ ๓. นางลักษณาภรณ์ อารมณี ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ๔. นางสาววีรวรรณ เต็นกลาง ผู้ดูแลเด็ก ๕. นางสาวจุฑาภรณ์ กรวยสวัสดิ์ ผู้ดูแลเด็ก ๖. นายคุณ ดั่งกลาง คนงานทั่วไป ๗. นายปรีชา หมั่นคง คนงานทั่วไป ๘. นายปฏิพัทธ์ ล้ากลาง คนงานทั่วไป ๙. นายชนะชัย นาคแท้ คนงานทั่วไป 	<p>- ได้รับประโยชน์ตอบแทน อื่น(โบนัส) จำนวน ๓๙ ราย</p> <p>- ได้รับค่าครองชีพชั่วคราว จำนวน ๙ ราย</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ ราย</p> <p>๑. นางอุไร เจือหนองคล้า ปลัด อบต.</p> <p>๒. นางกฤตยา แร่งสูงเนิน รองปลัด อบต.</p> <p>๓. นางสุภาภรณ์ การถาง ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๔. นายเทิดพงศ์ มีศิลป์ หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๕. นายพิเชษฐ คงนอก ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๖. นายนิเวศน์ เสนนอก ผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>๗. นางวราภรณ์ พรหมชาติ ครู คศ.๓</p> <p>๘. นางสาวอริสรา ธนาวร ครู คศ.๒</p> <p>๙. นางวรรณภา ศรีอิสริยะ ครู คศ.๒</p>	<p>- ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จำนวน ๙ ราย</p>	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>		<p>- ได้จัดทำแบบสำรวจด้านสวัสดิการแล้วพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการหลักๆ สิทธิไม่ครอบคลุมทุกคนจึงต้องการสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับสิทธิ์ครบทุกคน</p>			
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>		<p>- เห็นควรจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ (โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหาร) เช่น กิจกรรมทานข้าวร่วมกัน เยี่ยมไข้เยี่ยมตลอด การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๖. นโยบายการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากร <u>แผนการดำเนินการ</u></p> <p>-จัดโครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>-มีการจัดทำประมวล จริยธรรม</p> <p>-จัดให้มีการประชุม พนักงานเพื่อเป็นการให้ ความรู้และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>เพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย ของบุคลากร เพื่อ เป็นการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติ มิชอบ โดยเน้นการ ส่งเสริมและป้องกัน มากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรม อันดีขององค์กร ให้ เป็นที่ยอมรับและ เกิดความเชื่อมั่นใน องค์กร</p>	<p>๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์ อักษร และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงาน ต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว</p> <p>๓. จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการให้ ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร</p>	<p>-มีการจัดทำประมวลจริยธรรมและประกาศให้ พนักงานทราบ</p> <p>-มีการจัดประชุมพนักงานเป็นประจำเพื่อเป็นการให้ ความรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>- มีการจัดฝึกอบรมโครงการด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และด้านระเบียบวินัย เป็นไป ตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>- มีการจัดทำ โครงการจำนวน ๒ โครงการ</p> <p>- มีการประชุม พนักงานทุกเดือน</p> <p>- ทุกคนได้เข้าร่วม โครงการ จำนวน ๓๙ ราย</p>	
ปัญหาและอุปสรรค :		บางรายยังไม่เข้าใจเรื่องระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมอย่างชัดเจน			
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :		ให้ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเป็นการเฉพาะราย			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ แผนการดำเนินการ</p> <p>- จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ราย ตำแหน่งให้กับพนักงาน ส่วนตำบลทุกคน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุน การ เติบโตในสายอาชีพ ของพนักงานเมื่อ เข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการ สร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่ง คนดีไว้ในองค์กร</p>	<p>- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) รายตำแหน่ง ให้กับพนักงานส่วนตำบลทุกคน</p>	<p>- มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รายตำแหน่งให้กับพนักงานส่วน ตำบลทุกคนและประชาสัมพันธ์ให้ทราบ</p>	<p>- พนักงานส่วน ตำบลทุกคนได้ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้าของ ตนเอง จำนวน ๒๒ ราย</p>	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลบางรายไม่สนใจในความก้าวหน้าของตนเอง</p>				
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาเน้นย้ำในเรื่องความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเฉพาะราย</p>				

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๘.นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร</p> <p>แผนการดำเนินการ</p> <p>ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจัด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี ความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะรวมทั้งส่งเสริมการ ปฏิบัติงานไม่ให้พนักงานใน สังกัดได้รับอันตรายต่อชีวิตและ ทรัพย์สิน มีการจัดสวัสดิการ และเครื่องอำนวยความสะดวก ในที่ทำงานและส่งเสริมการ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและ ระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิง สร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไป ปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงานและกระบวนการ ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น และส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม (Team of Profesionals) โดยมุ่งเน้น การสร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการ ประสานงานและการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน และกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่อ อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน</p> <p>-จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อน ภาพการทำงานขององค์กร และ เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการจัดหา วัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด</p> <p>-มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะ ๆ</p> <p>-มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันเป็น ประจำ</p> <p>-มีการจัดทำกิจการจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ ในตำบลอยู่เป็นระยะ ๆ</p> <p>-จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำ ทุกต้นเดือน</p> <p>-จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่จำเป็น</p>	<p>- ทุกคนมีส่วนร่วม จำนวน ๓๙ ราย</p>	
<p>ปัญหาและอุปสรรค :</p>	<p>- ได้จัดทำแบบสำรวจด้านสวัสดิการแล้วพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการหลักๆ สิทธิไม่ครอบคลุมทุกคนจึงต้องการ สวัสดิการอื่นๆที่ได้รับสิทธิ์ครบทุกคน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>				
<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</p>	<p>- เห็นควรจัดให้มีกิจกรรมอื่นๆ ตามแบบสำรวจ (โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหาร) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร เช่น กิจกรรมทานข้าวร่วมกัน เยี่ยมไข้เยี่ยมคลอด การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ การ เลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่</p>				

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางอุไร เจือหนองคล้า)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพาลัย

