

รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๕ – มี.ค.๖๖)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพาจารย์ อำเภอคอง จังหวัดนครราชสีมา

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๕ – มี.ค.๖๖)**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๑. นโยบายวางแผน อัตรากำลัง แผนการดำเนินการ</b> - 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 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)</p>	<p>กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี - พนักงานส่วนตำบล ตามกรอบ ๒๔ อัตราว่าง ๑ อัตรา - พนักงานจ้าง ตามกรอบ ๒๑ อัตราว่าง ๓ อัตรา</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค :</b></p>	<p>- การจัดทำแผนอัตรากำลังมีความยุ่งยากและซับซ้อนใช้ความละเอียดรอบคอบสูงในการจัดทำจึงอาจเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้</p>				
<p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b></p>	<p>- ส่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบและหัวหน้าส่วนราชการไปอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อได้รับความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ</p>				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๒. นโยบายการบรรจุแต่งตั้ง สรรหาและคัดเลือก</b> <b>แผนการดำเนินการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>-การสรรหาและคัดเลือก</li> <li>ตำแหน่งผู้บริหารของ</li> <li>องค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>-การสรรหาในตำแหน่ง</li> <li>สายปฏิบัติ</li> </ul>	<p>เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมี</p> <p>ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p> <p>รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัย</p> <p>มาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง</p> <p>-โอนย้ายมา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>-แต่งตั้งพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. พนักงานขับรถยนต์ สังกัด สำนักปลัด</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัดสำนักปลัด</p> <p>๓. คนงานทั่วไป สังกัด กองช่าง</p>	<p>- มีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายและแต่งตั้งพนักงานจ้าง รวม ๔ ตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค :</b></p>	<p>- ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างของพนักงานส่วนตำบล ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน</p>				
<p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b></p>	<p>- เห็นควรเพิ่มช่องทางการสรรหา การประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง</p>				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> <b>แผนการดำเนินการ</b> -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>อยู่ระหว่างกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ( ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ )</p>	<p>อยู่ระหว่างกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ( ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ )</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค :</b></p>	<p>- ผู้ประเมินจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>				
<p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b></p>	<p>- เห็นควรถ่ายทอดความรู้ในระดับหัวหน้าส่วนราชการไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา</p>				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๔. นโยบายบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยี</b></p> <p><b>สารสนเทศ</b> <b>แผนการดำเนินการ</b></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 <b>หลักสูตร</b> "การปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี การ จัดทำงบการเงินรวม และการจัดทำรายงานการเงินฯ" " ระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทอมินอล โคราช อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นายอาทรณ์ กิจจา นักวิชาการเงินและบัญชี <b>หลักสูตร</b> "การใช้จ่ายเงินรายได้และรายจ่ายของ สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ การบริหารงานบุคคล การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษของบุคลากรทางการศึกษาและกรณีศึกษา ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖" โดยอบรมในวันที่ ๑๙ – ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสบายโฮเทล โคราช อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางกฤตยา แร่งสูงเนิน รองปลัด อบต. ๒. นายนิเวศน์ เสนนอก ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๓. นายศรายุทธ เหยิบไธสง นักวิชาการศึกษา</p>	<p>-เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๕ หลักสูตร ๙ ราย</p>	<p>-๕๐,๖๔๔ บาท</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	งบประมาณ
			<p><b>หลักสูตร</b> "การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้ายให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยระบบ LTAX๓๐๐๐ V.๔ ปรับปรุงมาตรา ๑๐ จัดทำ ทะเบียนคุมรายหมู่บ้าน ถ่ายโอนปีภาษี (โดย โปรแกรมอัตโนมัติ) และแจกแผนที่แม่บทพร้อม บันทึกทะเบียนสินทรัพย์เพื่อรองรับ LTax online" โดยอบรมในวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมโคราชไฮเต็ล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา</p> <p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. น.ส.นงคินุช เกาะสังข์ นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li> <li>๒. นางวราภรณ์ เสนนอก ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</li> </ol> <p><b>หลักสูตร</b> “การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของ ทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์” สำหรับบุคลากร ด้านช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมรายาแกรนด์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายพิเชษฐ คงนอก ผู้อำนวยการกองช่าง</li> <li>๒. นายปิยะพงษ์ สุริยะคำวงษ์ นายช่างโยธา</li> </ol>		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	งบประมาณ
			<p><b>หลักสูตร</b> "การบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ และการดูแลผู้สูงอายุและบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงฯ (LTC) ตามประกาศ สปสช. เรื่องหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้อปท. ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ การดำเนินงานอาสาสมัครบริบาลและการจัดทำแผนการเงินและแผนสุขภาพ กปท. ๑-๑๐" โดยอบรมรุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอมะนัง จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางอุไร เจือหนองคล้า ปลัด อบต.</p>		
<p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>			<p>-มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถเชื่อมข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดยมีนางสาวรส จำปาเรือง นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ (เจ้าหน้าที่ทะเบียน) และ นางอุไร เจือหนองคล้า ปลัด อบต. เป็นนายทะเบียน</p>	<p>-เข้ารับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลจำนวน ๒ ราย</p>	
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค :</b></p>	<p>- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูล, เครื่องคอมพิวเตอร์, เครือข่ายคอมพิวเตอร์, อุปกรณ์จัดการฐานข้อมูลและระบบการกำกับดูแล</p>				
<p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b></p>	<p>- แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ และจัดส่งให้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านนี้เป็นประจำ</p>				





ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการดำเนินการ	งบประมาณ
		<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 องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครอง ชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวน ๙ ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายปิยะพงษ์ สุริยะคำวงษ์ นายช่างโยธา</li> <li>๒. นายทรงชัย พิรักษา พนักงานขับรถยนต์</li> <li>๓. นางลักษณาภรณ์ อารมณีย์ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>๔. นางสาววีรวรรณ เต็นกลาง ผู้ดูแลเด็ก</li> <li>๕. นางสาวจุฑาภรณ์ กรวยสวัสดิ์ ผู้ดูแลเด็ก</li> <li>๖. นายคุณ ดั่งกลาง คนงานทั่วไป</li> <li>๗. นายปรีชา หมั่นคง คนงานทั่วไป</li> <li>๘. นายปฏิพัทธ์ ล้ากลาง คนงานทั่วไป</li> <li>๙. นายชนะชัย นาคแท้ พนักงานขับรถยนต์</li> <li>๑๐. นายทัตพงศ์ นุชชนะ คนงานทั่วไป</li> <li>๑๑. น.ส.วิจิตรา งามสุขศรี ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข</li> </ol>	<p>- ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น(โบนัส) จำนวน ๓๙ ราย</p> <p>- ได้รับค่าครองชีพ ชั่วคราว จำนวน ๑๑ ราย</p>	<p>- โบนัส ๓๘๗,๖๘๓ บาท</p> <p>- ค่าครองชีพ ๗๗,๗๑๕ บาท</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	งบประมาณ
			<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>-เงินประจำตำแหน่ง ๒๙๘,๒๐๐ บาท</p>
ปัญหาและอุปสรรค :		<p>- ได้จัดทำแบบสำรวจด้านสวัสดิการแล้วพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการหลักๆ สิทธิไม่ครอบคลุมทุกคนจึงต้องการสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับสิทธิ์ครบทุกคน</p>			
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :		<p>- เห็นควรจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ (โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหาร) เช่น กิจกรรมทานข้าวร่วมกัน เยี่ยมไข้เยี่ยมคลอด การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ การเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปผลการ ดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๖. นโยบายการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากร</b> <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>-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>-โครงการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>- มีการจัดทำ โครงการจำนวน ๒ โครงการ</p> <p>- มีการประชุม พนักงานทุกเดือน</p> <p>- ทุกคนได้เข้าร่วม โครงการ จำนวน ๓๙ ราย</p>	<p>-โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม งบประมาณ ๑๒,๑๒๐ บาท</p> <p>-โครงการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดู งาน ๓๗๒,๖๓๐ บาท</p>
<b>ปัญหาและอุปสรรค :</b>		บางรายยังไม่เข้าใจเรื่องระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมอย่างชัดเจน			
<b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b>		ให้ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเป็นการเฉพาะราย			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</b> <b>แผนการดำเนินการ</b></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>- พนักงานส่วนตำบล ทุกคนได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของ ตนเอง จำนวน ๒๓ ราย</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค :</b></p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลบางรายไม่สนใจในความก้าวหน้าของตนเอง</p>				
<p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b></p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาเน้นย้ำในเรื่องความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเฉพาะราย</p>				

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	สรุปสถิติการ ดำเนินการ	งบประมาณ
<p><b>๘.นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร</b></p> <p><b>แผนการดำเนินการ</b></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>-จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการ ทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงาน</p> <p>-จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัด ที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือ กันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ตลอดจน เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้บุคคล ทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p>	<p>-มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะ ๆ</p> <p>-มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันเป็น ประจำ</p> <p>-มีการจัดทำกิจการจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ใน ตำบลอยู่เป็นระยะ ๆ</p> <p>-จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำ ทุกต้นเดือน</p> <p>-จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่จำเป็น</p> <p>-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>-โครงการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>- ทุกคนมีส่วน ร่วม จำนวน ๓๙ ราย</p>	<p>-โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม งบประมาณ ๑๒,๑๒๐ บาท</p> <p>-โครงการ ฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน ๓๗๒,๖๓๐ บาท</p> <p>-</p>
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค :</b></p>	<p>- ได้จัดทำแบบสำรวจด้านสวัสดิการแล้วพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการหลักๆ สิทธิไม่ครอบคลุมทุกคนจึงต้องการ สวัสดิการอื่นๆที่ได้รับสิทธิ์ครบทุกคน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>				
<p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :</b></p>	<p>- เห็นควรจัดให้มีกิจกรรมอื่นๆ ตามแบบสำรวจ (โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหาร) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร เช่น กิจกรรมทานข้าวร่วมกัน เยี่ยมไข้เยี่ยมคลอด การแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ การ เลี้ยงส่งสรณ์ปีใหม่</p>				

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางอุไร เจือหนองคล้า)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพาลัย