



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้
อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรดิตถ์

ส่วนที่ ๑

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และ กิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ ควบคุมและกำกับการ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึด หลักของคุณธรรมในการ ดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจาก กรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับการกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารและสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุตรดิตถ์กำหนด

๑.๓ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด

๑.๔ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๒.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด

๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล

๓.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๓.๒ กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน

๓.๓ จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๓.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

๓.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๔.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้ งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๕. ด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งแรงจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวะปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๕.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน
- ๕.๒ จัดทำโครงการตรวจสอบสภาพพนักงานส่วนตำบลประจำปี
- ๕.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕.๔ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด
- ๕.๕ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๕.๖ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ๕.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือข้อคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม

๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๖.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์
- ๖.๓ ให้พนักงานส่วนตำบลรักษาวินัยและปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น
- ๖.๔ จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการสรรหา

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหา	<ol style="list-style-type: none">๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำหนด๒. สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน๒. นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้ป็นมืออาชีพ๔. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ กำหนด๕. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำพี้

๓. นโยบายด้านการบริหาร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารงานบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. ออกคำสั่งมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่แทน๒. กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน๓. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis

๕. นโยบายด้านสวัสดิการ

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการ	๑.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน ๑.๒ จัดทำโครงการตรวจสุขภาพพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๑.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑.๔ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด ๑.๕ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑.๖ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๑.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รีบดำเนินการด้วยความยุติธรรม

๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

รายการ	ตัวชี้วัด
คุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	๑.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รายการ	ตัวชี้วัด
	<p>๑.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์</p> <p>๑.๓ ให้พนักงานส่วนตำบลรักษาวินัยและปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น</p> <p>๑.๔ จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน</p>

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
 ๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
 ๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
 ๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล
- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ส่วนที่ ๒

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๑.นโยบายด้านการสรรหา</p> <p>- การสรรหา</p>	<p>เพื่อการเสาะหาคนดีที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด (Put the right man on the right job) เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑.ประกาศรับโอนย้ายพนักงานงานส่วนตำบลที่ว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p>	<p>๑. มีบางตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร เช่น นักวิชาการสาธารณสุข นิติกร เนื่องจากต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๒.การที่ได้พนักงานที่ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการ หรือไม่มีความสามารถจริงๆ ตามที่อ้างไว้ หรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้</p>	<p>- ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล</p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นผู้มืออาชีพ</p> <p>๔. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์กำหนด</p> <p>๕. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้</p>	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ</p> <p>๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์กำหนด</p> <p>๔. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
๓.นโยบายด้านการบริหาร - การบริหารงานบุคคล	เพื่อให้การบริหารจัดการงานบุคลากร มุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดมีการติดตามและประเมินผลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ออกคำสั่งมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่แทน ๒. กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ๓. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดมีการติดตามและประเมินผลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ออกคำสั่งมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่แทนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ที่ ๒๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	การออกคำสั่งมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่แทน เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ ประจำปี ๒๕๖๔ เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- ไม่มี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p> <p>- การพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis 	<p>มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระบบ กระบวนการเอกสาร อิเลคทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้นได้นำข้อมูลต่างๆ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p>	<p>การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>- ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๕. นโยบายด้านสวัสดิการ - สวัสดิการ</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งแรงจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>๑.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน</p> <p>๑.๒ จัดทำโครงการตรวจสุขภาพพนักงานส่วนตำบล ประจำปี</p> <p>๑.๓ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑.๔ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด</p> <p>๑.๕ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๑.๖ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๑.๗ ควบคุมให้การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดี</p>	<p>๑. โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒. โครงการตรวจสุขภาพพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๔. กิจกรรม big cleaning day และกิจกรรม ๕ ส. เพื่อปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๕. ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงาน อย่างเป็นธรรม โดยคณะกรรมการตัดสินที่ผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>การดำเนินการตามนโยบายด้านสวัสดิการ ทำให้ข้าราชการและพนักงานมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
		ความชอบ การเลื่อนชั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความ โปร่งใสยุติธรรม ปราศจากการ กลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ หากมี พนักงาน ส่วนต่ำ บล พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอ ความเป็นธรรมให้รีบดำเนินการ ด้วยความยุติธรรม			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย - คุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้อราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๒. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี</p>	<p>๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผล</p> <p>๒. ประกาศข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ดำเนินโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน</p>	<p>ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกคน ปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพี้ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น</p>	<p>- ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/ อุปสรรค
		<p>๔. ให้พนักงานส่วนตำบล รักษาวินัยและปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น</p> <p>๕. จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน</p>			