



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม โทร. ๐๕๖ - ๕๑๐๙๘๑-๒

ที่ อน ๗๕๑๐๑/-

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๒. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม โดยนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
๔. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ
๖. นโยบายด้านสวัสดิการ
๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
๘. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๙. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิระนุช อินทปิติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวรัชนิยา มากมี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม

(นายชัยชาติ คำโค่น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม

(นางดวงเดือน ชโลธร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	โครงสร้าง ระบบงานเป็นไปตามประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนงาม ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้ง ๒ กำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้าง</p>	<p>เพื่อให้การบริหารค่าจ้างสอดคล้องกับความเป็นจริง พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้ค่าจ้าง พัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของค่าจ้าง</p>	<p>อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมขององค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>๓. กองช่าง การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	
<p>๒. นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้าง</p>	<p>เพื่อให้การบริหารค่าจ้างสอดคล้องกับความเป็นจริง พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้ค่าจ้าง พัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของค่าจ้าง</p>	<p>อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมขององค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>๑. ตำแหน่งว่างของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการดังนี้ - ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล - ทำหนังสือขอเชิญเข้ากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ตำแหน่งว่างของพนักงานจ้างดำเนินการโดยการประกาศสอบสรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการรับโอน/ย้าย จำนวน ๓ ราย - มีการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๗ ราย</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	นำความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความใหม่ๆ สามารถนำมาปฏิบัติงานได้ โดยการถ่ายทอดให้กับพนักงานได้อย่างเป็นระบบ	๑. จัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรมให้พนักงานทราบ ๒. จัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่	- มีการจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๙ ราย
๔. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่าง เป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ๒. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอดีต</p>	<p>๑. จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายภาพ เอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ๒. มีกลุ่มไลน์ เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนหนังสือให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	
<p>๖. นโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณะดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ</p>	<p>ปรับปรุงระบบแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ๒. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>		<p>๓. จัดกิจกรรมบิณฑบาตวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p> <p>๔. มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยๆ</p>	
<p>๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนา การปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานได้</p>	<p>มีการประชุมเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานประจำ</p> <p>สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้</p>	<p>มีการประชุมประจำเดือนทุกเดือน ระหว่างผู้บริหาร พนักงาน เจ้าหน้าที่ มอบนโยบาย ภารกิจ อำนาจหน้าที่ รายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๘. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>เพื่อให้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่กับท้องถิ่น สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง</p>	<p>จัดทำโครงการที่เป็นการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ๑.โครงการต้านมัจฉิน ๒.โครงการวันกตัญญู</p>	
<p>๙. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุนงาม ให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม มีจิตบริการและดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์การธรรมาภิบาล</p>	<p>ให้ปฏิบัติตามประกาศการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม (ข้าราชการหรือพนักงาน) และลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>จัดทำประกาศการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของ (ข้าราชการหรือพนักงาน) และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุนงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้ ก. จริยธรรมหลัก ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศไทยเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี</p> <p>๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมชาติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตามเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๘. จริยธรรมทั่วไป</p> <p>๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>ไม่ให้เกิดความเสียหาย</p> <p>๓. ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี</p> <p>๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</p> <p>๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน</p> <p>๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้	

ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารโครงการ ใช้นโยบายการใช้แผนอัตรากำลังสามปี กำหนดโครงสร้างตามหนังสือสั่งการซึ่งต้องปฏิบัติตาม เพิ่ม/ลดตามประกาศกำหนด ซึ่งมีใช้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการแก้ไข
๒. นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนของข้าราชการท้องถิ่น คือ ประกาศปรับโอน/ย้าย ขอใช้บัญชี (สำหรับพนักงานส่วนตำบล และการประกาศสอบ (สำหรับพนักงานจ้าง) ตามตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบทุกตำแหน่ง จึงต้องดำเนินการซ้ำเพื่อให้ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ทำให้ต้องระงับการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมลดลง จึงทำให้ไม่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม
๔. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ยังไม่ครอบคลุมต้องมีการปรับปรุงใหม่ทุกปี
๕. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ด้านสารสนเทศยังไม่เพียงพอ
๖. นโยบายด้านสวัสดิการ พนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด
๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้มีการดำเนินการในการบริหารร่วมกัน แต่เนื่องจากภารกิจของผู้บริหารมีจำนวนมาก จึงไม่สามารถดำเนินการร่วมกันได้ทุกครั้ง ทำให้บางกิจกรรมขาดการมีส่วนร่วม
๘. นโยบายด้านการทำธุรกิจคิดพัฒนาธรรม ดำเนินกิจกรรมได้น้อยลงเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - ๑๙)
๙. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม การจัดทำประกาศการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของ (ข้าราชการหรือพนักงาน) และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลพ่วงงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่สามารถบังคับใช้ข้าราชการหรือพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติตามได้ครบทุกข้อ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ด้านอัตรากำลัง	ข้าราชการ จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง พนักงานครู จำนวน ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง	
๒.	การแต่งตั้ง/โยกย้าย/เกษียณอายุ	การรับโอน จำนวน ๓ ราย เกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ ราย พนักงานส่วนตำบลลาออก จำนวน ๑ ราย สรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๗ ราย	
๓.	การฝึกอบรม	มีการจัดอบรมเพิ่มพัฒนาศักยภาพพนักงานฯ จำนวน ๓๙ ราย	