



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จังหวัดขอนแก่น โทร. ๐-๔๓๒๗-๒๒๕๘
ที่ ขบ.๘๘๘๐๑.๐๐๒/ วันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ รวมถึงเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การสรรหาค้นเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางชญาณุศภัคณ์ สีตาคำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.../

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....

.....

จำเอก




(สุปชัย นวลพุดชา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....



(นายจิริวิชญ์ ป้องชาวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....



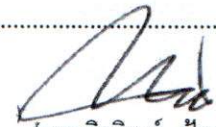
(นางรพีพรรณ นวลวิทยาพงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....



(นายจิริวิชญ์ ป้องชาวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

.....

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหรือรับรองภารกิจ</p>	<p>เพื่อ ดำเนิน การวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การ จัด กรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทน และการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึง ประสงค์ ของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้ เหมาะ สม กับ ภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก ส่วนราชการในองค์กร</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง สามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) เพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม รองรับ ภารกิจของหน่วยและปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>ด้วยภารกิจปริมาณงาน ณ ปัจจุบันมีปริมาณมากหลายด้าน ภาระค่าใช้จ่าย ณ ปัจจุบันคิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๗๑ อัตรากำลังคน ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ มีจำนวน ทั้งหมด ๓๐ อัตรา</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>ในการปฏิบัติงาน เช่น งานการ เจ้าหน้าที่/งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่มีปริมาณ มากพอสมควรและได้รับมอบหมาย งานที่มอบหมายอื่นๆอีกแต่มี บุคลากรรับผิดชอบแค่ ๑ อัตรา</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>จึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่งานดังกล่าวข้างต้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และดำเนินการได้ทันเวลา</p>
<p>๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๑. ดำเนินการสรรหาอัตราข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่โอน(ย้าย) หรือลาออก</p> <p>๒. ร้อยสมัครคัดเลือก หรือสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา</p> <p>๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้สมบูรณ์ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด</p>	<p>ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีตำแหน่งสายบริหารครบทุกส่วนราชการ และดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนดังนี้ คือ</p> <p>๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๔) ครูผู้ดูแลเด็ก (ได้ร้องขอ กสธ.ดำเนินการสรรหาให้) และได้ลงประกาศหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องผ่านเว็บไซต์ อบต. เพื่อใช้เป็นแนวทาง ดังนี้</p> <p>- ชักซ้อมแนวทางการดำเนินการ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>อบต.หัวหนอง มีตำแหน่งสายงานปฏิบัติที่ว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและด้วยภารกิจปริมาณงานหน่วยงานต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่ง อบต.หัวหนอง ได้ประชาสัมพันธ์รับโอนผู้ประสงค์จะโอนมาแล้วนั้น</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>คือยังไม่สามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งได้</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>สรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ - การสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่างด้วยวิธีการรับโอนและการคัดเลือกเพื่อรับโอน - แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง <p>๒. มีการสรรหาตำแหน่งผู้ดูแลเด็กแทนตำแหน่งที่ว่าง ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งมีผล ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p> <p>๔. ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองให้สมบูรณ์ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>กรณีที่ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งว่างได้เห็นควรขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือร้องขอให้ กสศ.ดำเนินการสรรหาให้</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๔</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>แผนพัฒนาบุคลากร จำนวนผู้ได้เข้ารับการอบรมประจำปี</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหมอง ได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - คำสั่งส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสถาบันต่างๆ 	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>อบต.หัวหมอง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบทุกสายงาน มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>เนื่องพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งติดภารกิจส่วนตำบลที่ไม่สามารถเดินทางไกล หรือค้างคืนเพื่อเข้ารับการอบรมได้ จึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมครบทุกสายงานได้</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เห็นควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานให้ครบทุกสายงาน เป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				ยุทธศาสตร์ขององค์กร ส่วนตำแหน่งใดที่ติดภารกิจส่วนตัวที่ไม่สามารถเดินทางไกล หรือเดินทางไปอบรมที่มีระยะเวลาหลายวันได้ ให้พิจารณาอบรมหลักสูตรที่จัดภายในจังหวัด
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม</p>	<p>จำนวนผู้ได้รับการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีในแต่ละรอบการประเมิน</p>	<p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน๒. แจ้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ เป็นประจำทุกปี</p> <p>๓. ผู้บังคับบัญชาได้ถ่ายทอดตัวชี้วัดตามลำดับชั้น มีการกำกับดูแล ติดตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>จำนวนผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานทุกตำแหน่ง ได้รับการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม มีการแจ้งผลการประเมินอย่างโปร่งใส ได้รับการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีทุกตำแหน่ง</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>-</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำกับ ดูแล ติดตาม ให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานเป็นประจำ</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๓. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๔. ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ</p> <p>๕. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประกาศข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. โครงการเข้าวัดฟังธรรมในวันสำคัญทางศาสนา(วันวิสาขบูชา)</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๓. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๔. ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ</p> <p>๕. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประกาศข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ</p>	<p>คณะผู้บริหาร พนักงานในองค์กรได้ทราบถึงจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับต่างๆ ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรซึ่งนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>อบต.หัวหนอง ได้ดำเนินการประมวลจริยธรรม และ๒. จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ และจัดทำโครงการเข้าวัดฟังธรรมในวันสำคัญทางศาสนา (วันวิสาขบูชา) เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรซึ่งนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>-</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เห็นควรดำเนินเป็นประจำทุกปี</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		<p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์พนักงานทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>๖. โครงการเข้าวัดฟังธรรมในวันสำคัญทางศาสนา(วันวิสาขบูชา)</p>		
<p>๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา</p> <p>๑. จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร</p>	<p>เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง</p>	<p>จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี</p> <p>-จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด</p> <p>-มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และในสำนักงานทุกวันศุกร์ของสัปดาห์</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา ซึ่งถือว่าเป็นผลดีต่อหน่วยงานและบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>-</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศในการทำงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานและได้มาซึ่งข้อเสนอแนะ วิธีแก้ไขปัญหา</p>			<p>-จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและพนักงานเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เห็นควรจัดให้มีสวัสดิการ นอกเหนือจากสวัสดิการตามระเบียบข้อกฎหมายกำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑. จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ</p>	<p>จำนวนกิจกรรม/งานที่ดำเนินการ</p>	<p>๑. คู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างรับทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. คิวส่งส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>อบต.หัวหนอง ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพพร้อมประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง และได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ซึ่งถือว่าองค์กรให้การส่งเสริมให้เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>-</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เห็นควรส่งเสริม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้ครบทุกสายงานเป็นประจำทุกปี</p>
<p>๘. การสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่</p> <p>การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด</p>	<p>เพื่อการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๖)</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองมีตำแหน่งสายบริหารครบทุกส่วนราชการ และดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนสายงานปฏิบัติที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๖) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔) ครูผู้ดูแลเด็ก (ได้ร้องขอ กสธ.ดำเนินการสรรหาให้) และได้ลงประกาศหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องผ่านเว็บไซต์ อบต. เพื่อใช้เป็นแนวทาง ดังนี้ <p>- ชักซ้อมแนวทางการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>อบต.หัวหนอง ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนตำแหน่งสายงานที่ว่าง แต่ยังไม่มีความคืบหน้าที่ยื่นคำขอโอนที่หน่วยงาน ซึ่งอยู่ในช่วงที่คณะผู้บริหารหมดวาระ ทำให้ยังไม่สามารถรับโอนได้</p> <p>ปัญหาอุปสรรค</p> <p>คณะผู้บริหารหมดวาระ ทำให้ยังไม่สามารถรับโอนได้</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>เมื่อมีคณะผู้บริหารชุดใหม่แล้ว เห็นควรประชาสัมพันธ์รับโอนอีกครั้ง หากยังไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการรับโอนเห็นควรขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกรณีมีการขึ้นบัญชี</p>

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>ว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ - การสรรหาคำแหน่งสายบริหารที่ว่างด้วยวิธีการรับโอนและการคัดเลือกเพื่อรับโอน - แนวทางการสรรหาคำแหน่งสายบริหารที่ว่าง <p>๒. มีการสรรหาคำแหน่งผู้ดูแลเด็กแทนตำแหน่งที่ว่าง ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งมีผล ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p> <p>๔. ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองให้สมบูรณ์ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>สอบแข่งขันได้ หรือขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้</p>

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนอง มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและแก้ไขปัญหาคิดถึงยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหนองให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน

(นางชญานุศภรณ์ สีตาคำ)

วันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔