



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในกรอบนโยบาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่นคง ยั่งยืน มั่นคง ดำรงอยู่คู่ชุมชนตำบลสันติสุข”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับเป็นฐานต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

พันธกิจที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และการท่องเที่ยว ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถด้านอาชีพในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิต การยกระดับคุณภาพผลผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม การลงทุน การจัดจำหน่าย และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและความมั่นคงในชีวิต

พันธกิจที่ ๓ ด้านสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็งปลอดจากยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

พันธกิจที่ ๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่และสืบทอดต่อไป

พันธกิจที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน เพื่อสร้างความสมดุลโดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการและให้ชุมชนเป็นฐานแห่งการพัฒนาบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

พันธกิจที่ ๖ ด้านการศึกษา และการกีฬา โดยการส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาต้านยาเสพติด

พันธกิจที่ ๗ ด้านสาธารณสุขและการสร้างเสริมสุขภาพประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

พันธกิจที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรพัฒนาศึกษาทุกภาคส่วนอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้านความรวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ
- ๑.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมและขนส่ง
- ๑.๔ พัฒนาและจัดหา ปรับปรุง การใช้ประโยชน์ที่ดิน ที่สาธารณะในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์ และของดีเมืองลำพูน
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชนและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
- ๓.๒ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- ๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ พื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
- ๕.๓ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๖.๒ ส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นฐานแห่งการพัฒนา
- ๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๗.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพทั้งระบบ
- ๗.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
- ๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๘.๑ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๘.๒ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
- ๘.๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

ส่วนที่ ๒

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสพการณ์การทำงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้ และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสิทธิภาพในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มีอาชีพ และมีคุณธรรม”

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๓

รายงานผลการดำเนินนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	<p>๑) เพื่อวางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่เหมาะสม</p> <p>๒) เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่</p> <p>๓) เพื่อวางแผนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามกฎหมาย</p>	<p>๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๒) กำหนดตำแหน่ง ประเภทสายงานให้ สอดคล้องกับภารกิจ หน่วยงานและอำนาจหน้าที่</p> <p>๓) ร้อยละการสรรหาบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และฉบับปรับปรุง	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อสรรหาคณะบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ</p>	<p>บุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งมีความรู้ความสามารถที่ต้องการ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม ไม่มีประวัติทางวินัย</p>	<p>๑) ประกาศรับโอน (ย้าย) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ ความรู้ ๑.๒ ทักษะ ๑.๓ บุคลิกภาพ ๑.๔ การปฏิสัมพันธ์ <p>๒) ประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความดี ความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร</p>	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาคูคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ	ร้อยละของการสรรหาคูคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑) ประกาศรับโอน (ย้าย) ๒) ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	พนักงานส่วนตำบลทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ งานในหน้าที่	๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๓) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.หนองนาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ฮัตเดิ้ล อีเวนท์ ลำพูน ๔) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๙ หลักสูตร	ได้รับ

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕. นโยบายด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>พนักงานทุกคนสามารถนำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี อบต.หนองหนาม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล</p> <p>๔) เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามพิจารณา</p> <p>๕) อบต.หนองหนาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มีมืออาชีพ และมีคุณธรรม”</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงามความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ</p> <p>๓. บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร</p>	<p>บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ</p>	<p>๑) จัดฝึกอบรมโครงการองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ ณ อบต.หนองนาม</p> <p>๒) ประกาศ อบต.หนองนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓) จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและไปเป็นแนวทางปฏิบัติ</p>	

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบ ความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดย การแสดงทิศทางการก้าวหน้าจาก ตำแหน่งปัจจุบันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนา ตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมประสบการณ์และ ผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อ การเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มี คุณภาพ	พนักงานส่วนตำบลทุกสายงาน สามารถทราบเส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง	๑) จัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายงาน ๒) ส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรใน องค์กรไปสอบแข่งขัน สอบ คัดเลือก และคัดเลือก เพื่อ ประโยชน์ของแต่ละบุคคล	

นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๘. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต</p>	<p>ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรใน องค์กร และการบริหารจัดการสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะ ส่งผลต่อความผาสุก ความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร</p>	<p>บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มี ความรักความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิพึงมี สถานที่ทำงานสะอาด และปลอดภัย</p>	<p>๑) จัดทำโครงการ Big Cleaning day เป็นประจำทุก เดือน</p> <p>๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ให้มีความสะอาด ปลอดภัย ตรวจเช็คอุปกรณ์ สม่ำเสมอ เช่น ถังดับเพลิง</p> <p>๓) ประกาศยกย่องเชิดชู เกียรติสำหรับพนักงานที่ได้รับ ผลการประเมินดีเด่น พร้อม มอบเกียรติบัตร เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖ ราย</p> <p>๔) จัดฝึกอบรมโครงการ พัฒนาศักยภาพ อบต.หนอง หนาม หลักสูตร การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ องค์กรแห่งความสุข ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ย.๒๕๖๓</p> <p>๕) กิจกรรมตรวจสุขภาพ ประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ณ โรงพยาบาลลำพูน</p>	

ส่วนที่ ๔ ปัญหาและอุปสรรค

๑. งบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์
๒. บุคลากรบางสายงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสายงานนั้นยังไม่มากพอ
๓. บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้การประสานงาน การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพการทำงาน
๔. ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ทันที
๕. งบประมาณ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรครบทุกสายงาน และเป็นอุปสรรคต่อสิทธิประโยชน์เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปี

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เห็นควรพัฒนารายได้ขององค์กร โดยติดตามผู้มีหน้าที่เสียภาษีค้างชำระ และดำเนินการสำรวจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. สรรหาบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่าง
๓. สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เพื่อมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
๔. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง และคงรักษาไว้ให้คงอยู่ในองค์กร
๕. เห็นควรปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ เพื่อรองรับการบริการประชาชนผู้มาติดต่อ
