



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม

อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้ประกาศนโยบายและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อวางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่เหมาะสม
- ๒) เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วน ราชการและอำนาจหน้าที่
- ๓) เพื่อวางแผนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

๑.๒ กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
๒. วิเคราะห์ปริมาณงาน ตามภารกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๓. กำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์กร
๔. จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

๑.๓ แผนการดำเนินงาน

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม  
ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบตจสทครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑		-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบตจสทครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ ลว.๒๐ก.ค.๖๔
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบตจสทครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ ลว.๒๐ก.ค.๖๔
คนงาน	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติ กอบตจสทครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕
คนงาน	๑	-	-	๑	-	-	+๑	ขอกำหนด เพิ่มใหม่



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติ กอบตจลพครั้งที่๓/๒๕๖๕ สว.๒๓ มี.ค.๖๕
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติ กอบตจลพครั้งที่๓/๒๕๖๕ สว.๒๓ มี.ค.๖๕
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ขอยุบเลิก



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองหนาม</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**๑.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)**

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๖ - กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด (งานการแพทย์ฉุกเฉิน) - ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง (งานข้อมูลและสถิติ)	ไม่ใช้งบประมาณ	



## ๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

### ๒.๑ เป้าประสงค์

เพื่อสรรหาคณะบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

### ๒.๒ กลยุทธ์

กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency) ได้แก่

- ๑) **ความรู้ (Knowledge)** คือ มีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งที่ต้องการ เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ด้านบัญชี การเงิน กฎหมาย ฯลฯ
- ๒) **ทักษะ (Skills)** คือ สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
- ๓) **บุคลิกภาพ (Personality)** คือ พฤติกรรมที่ผู้สมัครแสดงออก เช่น ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นต้น
- ๔) **การปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal)** คือ ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม รวมทั้งออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือการสรรหาและคัดเลือก ให้สามารถประเมินคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหา

### ๒.๓ แผนการดำเนินงาน

- ๑) สรรหาคณะบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) หรือ ขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง
- ๒) สรรหาคณะบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง โดยวิธีการสอบคัดเลือก

### ๒.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑) รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีชำนาญงาน จาก เทศบาลตำบลท่าช้างทอง อ.เมือง จ.ลำพูน เมื่อวันที่ ๑๐ เม.ย.๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ปฏิสัมพันธ์ ประสบการณ์การทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	



### ๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

#### ๓.๑ เป้าประสงค์

เพื่อสรรหาคูคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ

#### ๓.๒ กลยุทธ์

๑. สรรหาคูคนเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นที่ไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นที่ไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

#### ๓.๓ แผนการดำเนินการ

๑. ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

๒. ประกาศสรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

#### ๓.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑) รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จาก เทศบาลตำบลท่าช้าง อ.เมือง จ.ลำพูน เมื่อวันที่ ๑๐ เม.ย.๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒) ให้โอนพนักงานส่วนตำบล (กรณีบรรจุแต่งตั้งนับเวลาราชการ) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ไปบรรจุแต่งตั้ง เป็น นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด อบต.ศรีถ้อย อ.แม่สรวย จ.เชียงราย เมื่อวันที่ ๓ เม.ย.๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	



## ๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

### ๔.๑ เป้าประสงค์

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

### ๔.๒ กลยุทธ์

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยส่งเสริมการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๓ ด้านการบริหาร
- ๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๔.๓ แผนการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม
๓. จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ





๔.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	๑) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบรม.หนองหนาม หลักสูตร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และปลูกจิตสำนึก ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๔ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ บ้านสวนรถไฟรีสอร์ท จ.เชียงใหม่	๗๒,๕๑๗.๘๔	
	๒) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ พนักงานส่วนตำบล                      จำนวน    ๑๖    สายงาน ได้รับการพัฒนา                      จำนวน    ๑๑    สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๕	งบประมาณตาม ที่ตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติ	



การพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖							
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	จัดโดย	สถานที่ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ระยะเวลา	งบประมาณ
๑	นายธรรมบุญ พงชากุล	หัวหน้าสำนักงานปลัด	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๑ ก.ย.๖๕	๓,๓๐๐ บาท
			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๑/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนัก บริกรรวิชา การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	-
			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัดอปท.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ป้า รีสอร์ท สำนั ก	๒๒-๒๓ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐ บาท
๒	นางวิจารย์ศรี สันติสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และรายงานการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๙-๑๑ ก.ย.๖๕	๓,๓๐๐ บาท
			ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ กระบวนการคลังและควมรับผิดชอบ พรบ.วินัยฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๕๐๐ บาท
			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๑/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนัก บริกรรวิชา การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐ บาท
๓	นางสาวปวีณา มีพูล	ปลัด อบต.	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ใน ขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น "รับหลักการ แปร ญัตติ ให้ความเห็นชอบ " การเสนอผู้กำกับดูแล การ ประกาศใช้การโอนและการเปลี่ยนแปลงค้ำชี้แจง งบประมาณ การรายงาน รับ-จ่ายเงิน การใช้เงินสะสม ทุน สำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องระเบียบ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๘-๑๐ ก.ย.๖๕	๓,๓๐๐ บาท
			เสริมสร้างความรู้การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การ จัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริมกีฬาและการ แข่งขันกีฬา การจัดการฝึกอบรม การเบิกค่าเช่าบ้าน การ บริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี เงินสะสม เงินทุน สำรอง การกู้เงิน เงินอุดหนุนและแนวทางปฏิบัติงานการ จัดทำคำขอรับเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๘-๒๐ พ.ย.๖๕	๓,๓๐๐ บาท
			อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูนสู่การพัฒนายั่งยืน (SDGs.)	จังหวัดลำพูน	ณ ห้องประชุมหาทุ่งหลวง กิ่งขี้เหล็ก ขุนตาล กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท อ.แม่ทา จ.ลำพูน	๑๔-ก.พ.-๖๖	-
๔	นางสาวเนาวรัตน์ เขียวกายสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปบทเรียนการทำงานของพื้นที่ เครือข่าย	สสส.	โรงแรม เดอะ เอเชียทพ เชียงราย โอเทล แอนด์ คอน เวนชั่น อ.เมือง จ.เชียงราย	๒๖-๒๘ ต.ค.๖๕	-
			การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายในและการจัดการ ทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทันความรับผิดชอบ พรบ.วินัยฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่	๓-๕ ก.พ.๒๕๖๖	๔,๕๐๐ บาท
			การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๑/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริกรรวิชา การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐ บาท
๕	นางสาวพิชญารณ์ ดีปะยะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ใน ขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น "รับหลักการ แปร ญัตติ ให้ความเห็นชอบ " การเสนอผู้กำกับดูแล การ ประกาศใช้การโอนและการเปลี่ยนแปลงค้ำชี้แจง งบประมาณ การรายงาน รับ-จ่ายเงิน การใช้เงินสะสม ทุน สำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณ	มหาวิทยาลัยสารคาม	โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๘-๑๐ ก.ย.๖๕	๓,๓๐๐ บาท
			การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๒๙ มี.ค.๒ ก.พ.๒๕๖๖	๕,๕๐๐ บาท
๖	นายพิสุทธิวัฒน์ เขื่อนแก้ว	นายช่างผังเมืองชำนาญงาน	การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๒๙ มี.ค.๒ ก.พ.๒๕๖๖	๕,๕๐๐ บาท
๗	นายสุนนท์ โปธาตข	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	เพิ่มศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ กิ่งขี้เหล็ก พานาเรมา กอล์ฟ คลับ ต.มะเขือเจ๋อ อ.เมืองลำพูน จ.ลำพูน	๒-๔ มี.ค.๒๕๖๖	๔,๐๐๐ บาท
๘	นายณภัทร วัฒนชัย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นรุ่นที่ ๑/๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนัก บริกรรวิชา การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ.	๑๔-๑๗ ก.พ.๒๕๖๖	๒,๕๐๐ บาท
๙	นางสาวจารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โครงการอบรมสัมมนาการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยวิธีการประเมินผลครู	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ป้า รีสอร์ท สำนั ก	๖-๗ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐ บาท
๑๐	นางณัฐวิรัชชัญ วงศ์ชนะนันท์	ครู	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัดอปท.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ป้า รีสอร์ท สำนั ก	๒๒-๒๓ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐ บาท
			โครงการอบรมสัมมนาการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยวิธีการประเมินผลครู	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	ณ โรงแรมแกรนด์ป้า รีสอร์ท สำนั ก	๖-๗ เม.ย.๒๕๖๖	๑,๕๐๐ บาท
๑๑	นางอิศราวรรณ จีนดีะจาย	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	เทคนิคการบริหารงานพัสดุขั้นต้นและการควบคุมการจัดซื้อ จัดจ้าง การบริหารสัญญา การประกันและคืนหลักประกัน สัญญา การบริหารงบประมาณและการแก้ไขข้อบกพร่อง	มหาวิทยาลัยสารคาม	ณ โรงแรมเรอริศวีว อ.เมือง เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๐-๑๒ ก.พ.๒๕๖๖	๓,๓๐๐ บาท



## ๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ๕.๑ เป้าประสงค์

เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ๕.๒ กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

### ๕.๓ แผนการดำเนินการ

๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหานมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง

๓. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

๔. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหานพิจารณา

๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น



๕.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ก.ย.๒๕๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	๒) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ก.ย.๒๕๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	๓) ตุลาคม ๒๕๖๕ พนักงานทุกคน จัดทำข้อตกลง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๑ เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา  
วินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มืออาชีพ และมีคุณธรรม”

๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม  
ของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงามความ  
ซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความ  
รอบคอบ

๓. บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการ  
ปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร



## ๖.๒ กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม จากอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

## ๖.๓ แผนการดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและไปเป็นแนวทางปฏิบัติ
๒. ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
๔. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ



๖.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง ประมวลจริยธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง ประมวลจริยธรรมจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง ประมวลจริยธรรมจริยธรรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๕) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๔-๕ มี.ค. ๒๕๖๖ ณ บ้านสวนรถไฟรีสอร์ท จ.เชียงใหม่	๗๒,๕๑๗.๘๔	
	๖) กิจกรรมบรรพชาอุปสมบทภาคฤดูร้อน ณ วัดหนองเรือ	๓,๐๐๐	

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๑ เป้าประสงค์

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยการแสดงทิศทางความก้าวหน้าจากตำแหน่งปัจจุบันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๗.๒ กลยุทธ์

๑. เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางความก้าวหน้าในสายงาน
๒. มุ่งเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน
๓. ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
๔. บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าได้



### ๗.๓ แผนการดำเนินการ

๑. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรในองค์กรไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล
๓. ให้คำปรึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรในสังกัด

### ๗.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานส่วน ตำบล	ไม่ใช้ งบประมาณ	

### ๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### ๘.๑ เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผูกพัน ความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

#### ๘.๒ กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นความผูกพันในองค์กร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
๒. มุ่งเน้นความสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๓. มุ่งเน้นความปลอดภัย
๔. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

### ๘.๓ แผนการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการ Big Cleaning day
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาด ปลอดภัย
๓. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๕. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน



๘.๔ ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 รอบระยะเวลา ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖)

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑) กิจกรรม Big Cleaning day	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	๒) โครงการแข่งขันกีฬาประชาชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	๒๒๐,๐๐๐	
	๓) จัดทำจุดทิ้งขยะเปียก ณ สำนักงาน อบต.หนองหนาม	ไม่ใช้ งบประมาณ	

\*\*\*\*\*

