รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม

อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ ๑
บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในกรอบนโยบาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหาราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่งคั่ง ยั่งยืน มั่นคง ดำรงอยู่คู่ชุมชนตำบลสันติสุข”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับเป็นฐานต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

พันธกิจที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และการท่องเที่ยว ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถด้านอาชีพในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิต การยกระดับคุณภาพผลผลิตทั้งภาคเกษตรอุตสาหกรรม 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 เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรพัฒนาศักยภาพบุคลการอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้านความรวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองรวม

๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภค 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 ฟื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒ ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ ฟื้นฟู 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน 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 เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มืออาชีพ 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.๒๕๖๕

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	๑) เพื่อวางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่เหมาะสม ๒) เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ๓) เพื่อวางแผนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย	๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ๒) กำหนดตำแหน่งประเภทสายงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ ๓) ร้อยละการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศใช้แผน เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ **๒) สรุปข้อมูล** ๒.๑ -ข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๒ อัตรา -ข้าราชการมีคนครอง จำนวน ๑๗ อัตรา -ข้าราชการอัตราว่าง จำนวน ๕ อัตรา -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจมีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราว่าง จำนวน ๐ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา -พนักงานจ้างทั่วไป อัตราว่าง จำนวน ๐ อัตรา	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (ต่อ)			**๒) สรุปข้อมูล** **๒.๑) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕** -กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง -กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด (งานสาธารณสุข) -ยุบเลิก ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด -ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง **๒.๒) การรับโอน/บรรจุแต่งตั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน** -รับโอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิ.ย.๒๕๖๕ -บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ พ.ค.๒๕๖๕ -รับโอน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๕ **(ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕ แนบท้ายผนวก)**	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (ต่อ)			**๒) สรุปข้อมูล (ต่อ)** **๒.๓) การให้โอน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ คน** -ให้โอน ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๒๕๖๕ -ให้โอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๑ มี.ค.๒๕๖๕ -ให้โอน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๒ พ.ค.๒๕๖๕ -ให้โอน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑๖ ส.ค.๒๕๖๕ **๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) ภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง จึงไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ตามภารกิจหน้าที่และการรองรับภารกิจถ่ายโอนได้ **๔) ข้อเสนอแนะ** ๔.๑) ควรพัฒนาการจัดเก็บรายได้ให้มากขึ้น	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ	บุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งมีความรู้ความสามารถที่ต้องการ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม ไม่มีประวัติทางวินัย	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) ประกาศรับโอน (ย้าย) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และพิจารณาจากหลักเกณฑ์ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ การปฏิสัมพันธ์ ๑.๒) ขอใช้บัญชี กสถ. เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ๑.๓) ประกาศสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามตำแหน่งที่ว่าง ๑.๔) ประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความดี ความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร **๒) สรุปข้อมูล** **สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕** **จำนวน ๕ คน** ๒.๑) รับโอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิ.ย.๒๕๖๕ ๒.๒) บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๕ ๒.๓) รับโอน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๕ ๒.๔) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง มีคำสั่งแต่งตั้ง (จ้าง) เลขที่ ๖๔๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ก.ย.๒๕๖๕ ๒.๕) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด มีคำสั่งแต่งตั้ง (จ้าง) เลขที่ ๔๗๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)			**๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) การสรรหาคนดีคนเก่งมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ค่อนข้างยาก ๓.๒) บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อย เนื่องจากความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องโอนไปแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น **๔) ข้อเสนอแนะ** ๔.๑) กำหนดเงื่อนไขการขอโอน (ย้าย) แล้วแต่กรณี โดยอย่างน้อยให้มีระยะเวลาการครองตำแหน่ง ณ อบต.หนองหนาม อย่างน้อย ๒ ปี	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ	ร้อยละของการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑.๒) ประกาศสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามตำแหน่งที่ว่าง **๒) สรุปข้อมูล** **บรรจุแต่งตั้ง รับโอน สรรหาพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รวมจำนวน ๕ คน** ๒.๑) รับโอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิ.ย.๒๕๖๕ ๒.๒) บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๕ ๒.๓) รับโอน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๕ ๒.๔) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง มีคำสั่งแต่งตั้ง (จ้าง) เลขที่ ๖๔๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ก.ย.๒๕๖๕ ๒.๕) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด มีคำสั่งแต่งตั้ง (จ้าง) เลขที่ ๔๗๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)			**๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามระยะเวลากรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดไว้ ๓.๒) บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อย เนื่องจากความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องโอนไปแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น **๔) ข้อเสนอแนะ** ๔.๑) กำหนดเงื่อนไขการขอโอน (ย้าย) แล้วแต่กรณี โดยอย่างน้อยให้มีระยะเวลาการครองตำแหน่ง ณ อบต.หนองหนาม อย่างน้อย ๒ ปี	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	พนักงานส่วนตำบลทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ งานในหน้าที่ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๑.๒) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร การจัดทำร่างขอบเขตงานที่ดี การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๕ ณ อบต.หนองหนาม (จำนวน ๑๗ คน) ๑.๓) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร ระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาท้องถิ่น และการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ ก.ย.๒๕๖๕ ณ อบต.หนองหนาม (จำนวน ๑๕ คน) ๑.๔) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ สายงาน **๒) สรุปข้อมูล** -พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๗ สายงาน -พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑๗ สายงาน -คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ **(ตามรายละเอียดท้ายผนวก)**	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)			**๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) งบประมาณมีจำกัดในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการจัดฝึกอบรมเอง ๓.๒) ความคุ้มค่าการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม นำกลับมาใช้ประโยชน์ในองค์กร **๔) ข้อเสนอแนะ** ๔.๑) การติดตามและประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนา ให้เป็นรูปธรรม และชัดเจน	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	พนักงานทุกคนสามารถนำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี อบต.หนองหนาม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๑.๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ๑.๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล ๑.๔) เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามพิจารณา ๑.๕) อบต.หนองหนาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น **๒) สรุปข้อมูล** ๒.๑) พนักงานส่วนตำบลทุกคน ร้อยละ ๑๐๐ สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบตัวชี้วัด แต่ละรอบการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง **๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดอย่างถ่องแท้ การนำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล **๔) ข้อเสนอแนะ** ๔.๑) ควรมีการประชุมรับมอบนโยบายแบ่งกลุ่มอย่างชัดเจน	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มืออาชีพ และมีคุณธรรม” ๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ ๓. บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร	บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและไป ๑.๒) ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร การจัดทำร่างขอบเขตงานที่ดี การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๓๑ ส.ค.๒๕๖๕ ณ อบต.หนองหนาม ๑.๔) จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.หนองหนาม หลักสูตร ระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาท้องถิ่น และการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ ก.ย.๒๕๖๕ ณ อบต.หนองหนาม ๑.๕) คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานจ้างหน้าที่ ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา หรือประเพณีท้องถิ่น เป็นประจำสม่ำเสมอ **๒) สรุปข้อมูล** ๒.๑) พนักงานส่วนตำบลร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย **๓) ปัญหา/อุปสรรค** ไม่มี **๔) ข้อเสนอแนะ** ไม่มี	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยการแสดงทิศทางความก้าวหน้าจากตำแหน่งปัจจุบันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ	พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานสามารถทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน ๑.๒) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรในองค์กรไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล **๒) สรุปข้อมูล** ๒.๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบและกำหนดทิศทางความก้าวหน้าของตนเอง ๒.๒) นายก อบต. อนุญาตให้บุคลากรในสังกัดไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล เช่น อนุญาตให้หัวหน้าสำนักปลัดไปสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นรองปลัด อบต. **๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ หากได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือสอบคัดเลือกเลื่อนระดับที่สูงขึ้น **๔) ข้อเสนอแนะ** ไม่มี	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กรและการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสิทธิพึงมี สถานที่ทำงานสะอาด และปลอดภัย	**๑) ผลการดำเนินงาน** ๑.๑) จัดทำโครงการ Big Cleaning day กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมจิตอาสา สม่ำเสมอ ๑.๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ๑.๓) ดูแลบำรุงตรวจเช็คสภาพวัสดุครุภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ เพิ่มความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง ๑.๔) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับพนักงานที่ได้รับผลการประเมินดีเด่น พร้อมมอบเกียรติบัตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๑.๕) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ณ เทศบาลตำบลป่าสัก **๒) สรุปข้อมูล** ๒.๑) ก่อสร้างรั้ว คสล. ณ สำนักงาน อบต.หนองหนาม เพื่อสร้างความปลอดภัย ๒.๒) ตรวจเช็คสภาพถังดับเพลิงเป็นประจำทุกเดือน ๑๒ เดือน ๒.๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับพนักงานที่ได้รับผลการประเมินดีเด่น พร้อมมอบเกียรติบัตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ คน ๒.๔) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ณ เทศบาลตำบลป่าสัก จำนวน ๒๓ คน	

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รายละเอียดของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)			**๒) สรุปข้อมูล** (ต่อ) ๒.๕) จัดทำโครงการ Big Cleaning day กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมจิตอาสา สม่ำเสมอ จำนวน ๓ ครั้ง -วันที่ ๑๒ ม.ค.๒๕๖๕ กิจกรรมอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก ทำความสะอาดบริเวณสำนักงาน อบต.หนองหนาม -วันที่ ๑๘ ม.ค.๒๕๖๕ กิจกรรมปลูกต้นไม้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ณ สำนักงาน อบต.หนองหนาม -วันที่ ๓๐ พ.ค.๒๕๖๕ จิตอาสาพัฒนา ทำความสะอาดบริเวณสำนักงาน และเก็บขยะถนนทางหลวง หมายเลข ๑๑๖ บริเวณหน้าสำนักงาน **๓) ปัญหา/อุปสรรค** ๓.๑) งบประมาณ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรครบทุกสายงาน และเป็นอุปสรรคต่อสิทธิประโยชน์เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปี **๔) ข้อเสนอแนะ** ๔.๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความสะอาด ความเป็นระเบียบอยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเพื่อเป็นการรองรับการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการให้ประทับใจ	

ส่วนที่ ๔
ปัญหาและอุปสรรค

๑. งบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์
๒. บุคลากรบางสายงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสายงานนั้นยังไม่มากพอ
๓. บุคลากรโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้การประสานงาน การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพการทำงาน
๔. ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 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

****

ภาคผนวก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม
ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
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	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติกอบตจสพครั้งที่๓/๒๕๖๕ 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	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑		-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติกอบตจสพครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ ลว.๒๐ก.ค.๖๔
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติกอบตจสพครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ ลว.๒๐ก.ค.๖๔
คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติกอบตจสพครั้งที่๓/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
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	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิกตำแหน่งตามมติกอบตจสพครั้งที่๓/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่ตามมติกอบตจสพครั้งที่๓/๒๕๖๕ ลว.๒๓ มี.ค.๖๕
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองหนาม</u>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	**๓๔**	**๓๒**	**๓๒**	**๓๒**	**-๑**	**-**	**-**	

การพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	จัดโดย	สถานที่ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
๑	น.ส.ปัธมา มีพูล	ปลัด อบต.	หลักสูตร "เลขานุการสภาท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการสภาสภาท้องถิ่น"	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	โรงแรมอัลไพน์กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๑๘-๑๙ พ.ค.๖๕	๒,๙๐๐
	น.ส.ปัธมา มีพูล	ปลัด อบต.	หลักสูตร "เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการงบประมาณตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการฯ"	สำนักบริการมหาสารคาม	โรงแรมเมอร์เคียว เชียงใหม่ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๒๗-๒๙ พ.ค.๖๕	๓,๙๐๐
๒	นางสาวพิทยาภรณ์ ดีเบอะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตร "เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการงบประมาณตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการฯ"	สำนักบริการมหาสารคาม	โรงแรมเมอร์เคียว เชียงใหม่ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๒๗-๒๙ พ.ค.๖๕	๓,๙๐๐
	นางสาวพิทยาภรณ์ ดีเบอะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	อบรม " การบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ห้องธนบุรีฮอลล์ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด	๖-๙ ก.ค.๖๕	๔,๙๐๐
๓	นางสาววิไลวรรณ หมื่นตา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	อบรม " การบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	ห้องธนบุรีฮอลล์ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด	๖-๙ ก.ค.๖๕	๔,๙๐๐
	น.ส.วิไลวรรณ หมื่นตา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
๔	นางพิมพ์นารา ภูวดลรุ่งเรือง	หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการการประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่	๒๕-ม.ค.-๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	นายณภัทร วิวันชัย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	โครงการการประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่	๒๕-ม.ค.-๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ
	นายณภัทร วิวันชัย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
๖	นางวิริยารัศมิ์ สันติสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
	นางวิริยารัศมิ์ สันติสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	อบรม "การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรม สีดา แอคทิวิตี้ รีสอร์ท เขาใหญ่-นครนายก จ.นครนายก	๑-๓ มิ.ย.๖๕	๒,๘๐๐
	นางวิริยารัศมิ์ สันติสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	อบรม "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ประกอบแนวทางปฏิบัติใหม่ของรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย (ฉบับใหม่) รุ่นที่ ๒	อำเภอเมืองลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๒๓-มิ.ย.-๖๕	๕๕๐
๗	นายต้อยติ่ง คำเหล็ก	ผู้อำนวยการกองช่าง	อบรม "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ประกอบแนวทางปฏิบัติใหม่ของรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย (ฉบับใหม่) รุ่นที่ ๒	อำเภอเมืองลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๒๓-มิ.ย.-๖๕	๕๕๐
๘	น.ส.จารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
	น.ส.จารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	อบรม "การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ประกอบแนวทางปฏิบัติใหม่ของรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่าย (ฉบับใหม่) รุ่นที่ ๒	อำเภอเมืองลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๒๓-มิ.ย.-๖๕	๕๕๐
	น.ส.จารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	หลักสูตร "เลขานุการสภาท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการสภาสภาท้องถิ่น"	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	โรงแรมอัลไพน์กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๑๘-๑๙ พ.ค.๖๕	๒,๙๐๐
	น.ส.จารุณี ราชจินดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	อบรม การบริหารงานบุคคลข้าราชการพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	โรงแรมอัลไพน์กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๕-๗ ส.ค.๖๕	๔,๒๐๐
๙	น.ส.วิภาวี จะวรรณตัน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
๑๐	น.ส.เนาว์รัตน์ เชียวกายสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
๑๑	น.ส.สุกาญจนา แปงป้อ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อบรมสัมนาชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ตามโครงการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performent: LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	กัชชันพาโนรามา กอล์ฟ คลับ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๔-๕ เม.ย.๖๕	๕๕๐
๑๒	น.ส.จินตนา สมอุทัย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ฝึกอบรม "การชักข้อมความเข้าใจเกณฑ์และวิธีการรายงานใช้พลังงาน"	สำนักงานพลังงานจังหวัดลำพูน	อัลไพล์ กอล์ฟ รีสอร์ท เชียงใหม่ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๑๒-พ.ย.-๖๔	ไม่ใช้งบประมาณ
๑๓	นางณัฏฐ์วรัชญ์ วงศ์ชิระนันท์	ครู	อบรม การบริหารงานบุคคลข้าราชการพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน	โรงแรมอัลไพน์กอล์ฟ รีสอร์ท ต.ห้วยยาบ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน	๕-๗ ส.ค.๖๕	๔,๒๐๐
๑๔	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน	หลักสูตร ระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาท้องถิ่น และการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	อบต.หนองหนาม	อบต.หนองหนาม	๒๖-ก.ย.-๖๕	๑๒,๘๐๗
๑๕	ผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ คน	หลักสูตร การจัดทำร่างขอบเขตงานที่ดี การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	อบต.หนองหนาม	อบต.หนองหนาม	๒๖-ก.ย.-๖๕	๙,๒๓๑