



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี โทร. ๐ - ๔๓๘๔ - ๐๐๘๖

ที่ กส.๗๕๗๐๐ / ๒๐๑ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการบังคับใช้ร่วมกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ในด้านต่างๆ ทั้งด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีทราบ เพื่อให้ประกอบในการทบทวน ปรับปรุง แนวทางการบริหารและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางสาวชลธิรา วรวะสัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(ลงชื่อ) พ.จ.ท.

(รังสันต์ ภูกองไชย)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ



(ลงชื่อ)

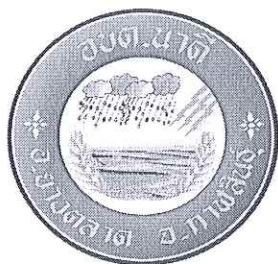
( นางฉวีรัฐกฤตญา สุวรรณเมตตา )  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(ลงชื่อ)

( นายกันต์พงษ์ ภูหวล )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

(1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

งานกรเจ้าหน้าที

043 - 840086

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์**

---

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. นโยบายด้านการสรรหา**

**เป้าประสงค์** วางแผนกำลังคน สรรหาคandidate ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

**กลยุทธ์**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

**การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๒. นโยบายด้านการพัฒนา**

**เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการ พัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ

**กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ

๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วน ราชการ **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม

๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่ง เรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

**เป้าประสงค์** เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าใน สายงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนา องค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและ สาธารณชน เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

**กลยุทธ์**

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ

๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้

๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค

และสามารถตรวจสอบได้

๔. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการท างาน

**การดำเนินการ**

๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๒. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

**เป้าประสงค์** เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาดีใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

**กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### การดำเนินการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### ๑. ด้านการสรรหา

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลที่พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์	-ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)	-ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตาม กรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้ ตามกรอบอัตรากำหนด</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำหนด</p>	<p>-ดำเนินการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p><u>เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕</u></p> <p>- การโอน ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p><u>เดือนตุลาคม ๒๕๖๕</u></p> <p>- สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างจำนวน ๔ อัตรา</p> <p><u>เดือนเมษายน ๒๕๖๖</u></p> <p>-รับโอน ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนา

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคล ได้เช่น</p> <p>-โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการพนักงานจ้างพนักงานครูระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis</p>	<p>-เข้าใช้งานในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ปรับปรุงข้อมูลบุคคลโดยใช้เครื่องอ่านบัตรสมาร์ตการ์ด</p> <p>-ใช้งานในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ในการเก็บข้อมูลบุคคลขององค์กร</p> <p>-เข้าใช้งานในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และดำเนินการรับรองข้อมูลในระบบตามระยะเวลาที่จังหวัดกำหนด</p> <p>-การปรับปรุงข้อมูลบุคคลโดยใช้เครื่องอ่านบัตรสมาร์ตการ์ด เชื่อมต่อฐานข้อมูลของบัตรประชาชน</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ



รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	<b>เดือนตุลาคม ๒๕๖๕</b> -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ส่วนตำบลสำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงาน จ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และ บุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -แจ้งให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลนาดีดำเนินการจัดทำ บันทึกข้อตกลงของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	-ไม่ใช้ งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง (ต่อ)	<b>เดือนมีนาคม ๒๕๖๖</b> -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อน ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและการเลื่อน ค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผล การปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษาครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -ประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของ ฐานคำนวณเงินเดือน พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วน ตำบลนาดี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -แจ้งให้ทุกส่วนราชการสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาดีดำเนินการจัดทำบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	-ไม่ใช้ งบประมาณ-

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ / เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง (ต่อ) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กอง เพื่อ กำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนด ระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	<p><u>เดือนเมษายน ๒๕๖๖</u></p> <p>-มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและการเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>-มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>-แจ้งให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาดีดำเนินการ จัดทำบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ เมษายน-๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)</p> <p><u>เดือนตุลาคม ๒๕๖๖</u></p> <p>-มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และการ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>-มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากร ทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>-ดำเนินการส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตร ต่างๆ ตามสายงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (เอกสารแนบท้าย)</p>	-ไม่ใช้ งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน	๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่าง ชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการใน แต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจ พนักงานของการบริหารส่วนตำบลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง	-ไม่ใช้ งบประมาณ

๑. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p>	<p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลนาดี จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับ พนักงานส่วนตำบล จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๓ ราย</p> <p>-องค์กรบริหารส่วนตำบลนาดี จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา บุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิก</p> <p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลนาดี จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าซื้อบ้าน และเช่าบ้านให้กับ พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าซื้อบ้าน และเช่าบ้าน จำนวน ๙ ราย</p> <p>-ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p>	<p>-ไม่ใช้ งบประมาณ-</p>

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้
สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๖. ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัด เชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการให้ พนักงานส่วน ตำบลพนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ อบต. ได้รับเงินเพิ่มการ ครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	-องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการ จ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตาม ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างของ อบต. ได้รับเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘	-ไม่ใช้ งบประมาณ

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม , และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็น ประจำทุกอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่ จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของ พนักงานในสังกัด</p> <p>-ร่วมกิจกรรมจิตอาสากับหน่วยงานต่างๆในจังหวัด ภาพสีนรุ้ตามโอกาส และวาระต่างๆ ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส.เพื่อสร้างบรรยากาศใน การทำงาน และทำความสะอาดเพื่อลดการติดเชื้อของโรคโควิด ๑๙</p> <p>-มีการดำเนินการประชุมผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นประจำทุกประจำเดือน</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	<p>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ แข่งขันกีฬาท้องถิ่น อำเภอยางตลาด และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนในเขตอำเภอยางตลาด</p> <p>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับ เป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>-ให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมโครงการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการของสำนักงาน ปปช. จังหวัดกาฬสินธุ์</p> <p>-จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร จำนวน ๑ ครั้ง</p> <p>-ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและ อยู่กับองค์กรเช่น การมอบของที่ระลึกเนื่องในโอกาสเกษียณอายุ ราชการการลาออกจากราชการการโอน (ย้าย) พนักงาน</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ



### ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่อง เพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้ห้องปฏิบัติการส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะหน้าที่ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล นั้น

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานต้องใช้งบประมาณจำนวนมากทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามแผนที่กำหนด
๒. บุคลากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันได้

### ข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการ บุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด
๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก