



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

ที่ ศก ๗๕๘๐๑/ ๑๕

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

## เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้ประกาศนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านต่างๆ ดังนี้ การวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจรรยาบรรณและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต นั้น

## ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีคุณธรรม

## ระเบียบกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวสุรีพร สีหะวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น.....

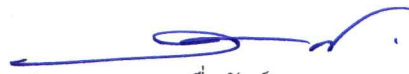


(นายสมคิด เสริฐศรี)

นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน

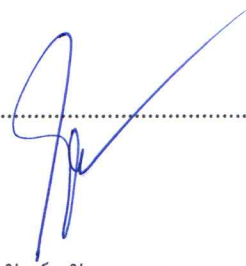
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น.....



(นายทองหนา ชื่อสัตย์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

ความเห็น.....



(นายรณพีร์พิชญ์ ปัทมาลา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

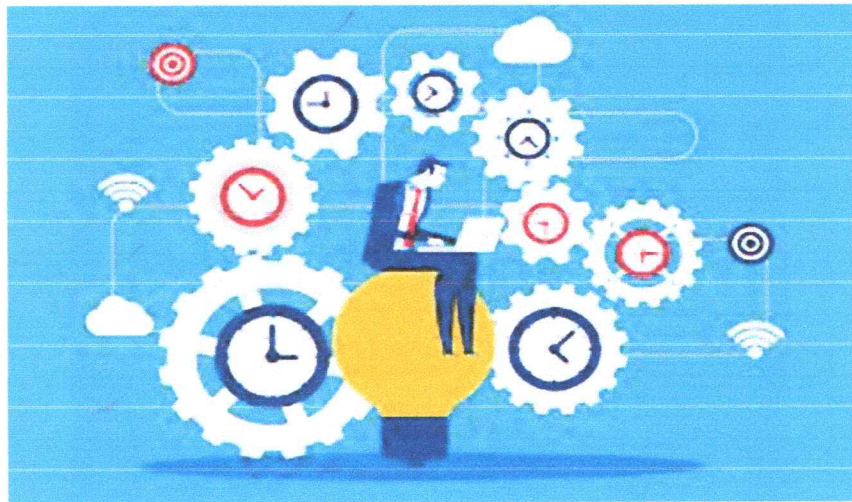
คำสั่ง..... 



(นายนิรักษ์ สีหวงษ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ  
อำเภออาจามน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อำเภอหนองเรือ จังหวัดศรีสะเกษ**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>๑. ด้านการวางแผนกำลังคน</b>	เพื่อดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรอย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของหน่วยงาน ภายในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ๒. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ และตำแหน่งที่ว่าง ๒. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ๓. ดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	เพื่อวางแผนกำลังคนและสรรหา บุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้ง ตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรร บุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร	กำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ และตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. คำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตราตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ที่ ๑๗๔/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ และตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณที่ ๔๖๒/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ๒. คำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตราตามคำสั่งองค์การบริหารส่วน ตำบลโนนคูณที่ ๔๒๐/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

มีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายหลายตำแหน่ง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

มีการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีอยู่ในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ ราชการและการปฏิบัติตนได้ อย่างเหมาะสม และใช้เป็น แนวทางในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการพิจารณา ความดี ความชอบประจำปี มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. ดำเนินการประเมิน ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p>	<p>๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแบบคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลกำหนด</p> <p>๕. รายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีเด่น</p>	<p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานส่วนตำบล และค่าตอบแทนพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนน คูณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแบบ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด</p> <p>๖. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง รายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตำบล พนักงานจ้าง ยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบประเมิน

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประเมินด้วยความเป็นธรรมโดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรอง และให้ผู้ประเมินรับทราบผลการประเมินและให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือ เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของตน ให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติ อำนวยความ สะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรม	มาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงาน แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แจ้งให้บุคลากรใน สังกัดรับทราบ	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ /แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อวางแผนและดำเนินการตาม แผน ในการสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรร บุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนด กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ๒. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ๓. คำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการประเภทอื่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓. คำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณที่ ๑๗๔/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ และตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณที่ ๔๖๒/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. คำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนน คูณที่ ๔๒๐/๒๕๖๕ เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

มีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายหลายตำแหน่ง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

มีกระบวนการสรรหาเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ และนำความรู้ ทักษะ ที่ได้มาปฏิบัติ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหา สอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานได้ โดยจัดทำสรุปตารางการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร</p>	<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒. รายงานผลการฝึกอบรมของพนักงาน ส่วนตำบลตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. นางสาวศุภาวรรณ สีหะวงษ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เข้าฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงวิชาการ หลักสูตร การจัดทำข้อบัญญัติ งบประมาณ ใช้จ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๓๐ เม.ย. - ๑ พ.ค. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำตวน อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ</p> <p>๒. นางสาวพัทธนันท์ บุญคุ้ม ตำแหน่ง นักจัดการทั่วไปชำนาญการ เข้าฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อจัดทำ รายงานประเมินผลการควบคุมภายในการจัดทำ แผนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ จ.อุบลราชธานี</p> <p>๓. นางสาวปิยะภรณ์ ชาติมนตรี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เข้าฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการใช้จ่ายเงินรายได้ปกติ การ ใช้จ่ายเงินรายได้สะสมของสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐสำหรับสถานศึกษาที่ ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ ก.ค. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมลายทอง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี (ต่อ)</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p>			<p>๔. นางสาววิมลรัตน์ สีหะวงษ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำดวน อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ</p> <p>๕. นางภริมณัญญา ทองแสง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เข้าฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิปัตร ด้านการตรวจสอบภายใน ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ ก.ค. ๒๕๖๕ และหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง) ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๕ (อบรมออนไลน์)</p> <p>๖. นางम्मหอม ไชยรัตน์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ความก้าวหน้าและคุณภาพทางการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ พ.ค. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเกษศิริ อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. การพัฒนาบุคลากร			<p>๖. นางสาวอุทัย แก้วคำ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ความก้าวหน้าและคุณภาพทางการจัดการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๖ – ๘ พ.ค. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเกษศิริ อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ</p> <p>๗. นางอรรธาภรณ์ พาหา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ความก้าวหน้าและคุณภาพทางการจัดการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๖ – ๘ พ.ค. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเกษศิริ อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๖ – ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเทพนคร อ.เมือง จ.บุรีรัมย์</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่ได้เข้ารับการอบรมตามมาตรฐานตำแหน่งครบถ้วนทุกตำแหน่ง เนื่องจากโครงการอบรมมีการเลื่อนการจัดและยกเลิก

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

หน่วยงานมีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง ในเรื่องระเบียบกฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยการประสานวิทยากรที่มีความรู้ในวิชาชีพและอยู่ในพื้นที่มาอบรมให้ความรู้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนระดับที่ สูงขึ้น และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ ในระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร ก่อให้เกิด การกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ต่อไป	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ๓. ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละ รอบการประเมินผู้ประเมินได้แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง ๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลใน ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ยังไม่มีบุคลากรได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

สนับสนุนการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>๑. โครงการ/กิจกรรม ๒. จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. การตรวจสอบสภาพประจำปีของพนักงาน</p> <p>๓. กิจกรรมเลี้ยงต้อนรับพนักงาน</p> <p>๔. กิจกรรม Bic Cleaning Day</p> <p>๕. จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการรวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้</p> <p>การจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ป้องกันอันตราย อุปกรณ์ตัดไฟ ถึงดับเพลิงแสงสว่าง</p> <p>๖. การบรรจุโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคุณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติประสบการณ์การทำงาน จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน</p>	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ขาดอุปกรณ์ งบประมาณ เครื่องมือในการปฏิบัติงานหรือโครงการต่างๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่องานและความสำเร็จขององค์กรที่ไม่อาจขับเคลื่อนไปได้

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

องค์กรจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมกีฬา นันทนาการ และการให้ความสำคัญแก่บุคลากร