



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ที่ ปจ ๗๑๔๐๑/๑๗๕ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนขึ้น ซึ่งดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” และให้รายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนทราบ นั้น

บัดนี้ ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปี ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตาม รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวชลณภัทร จินประชา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช)

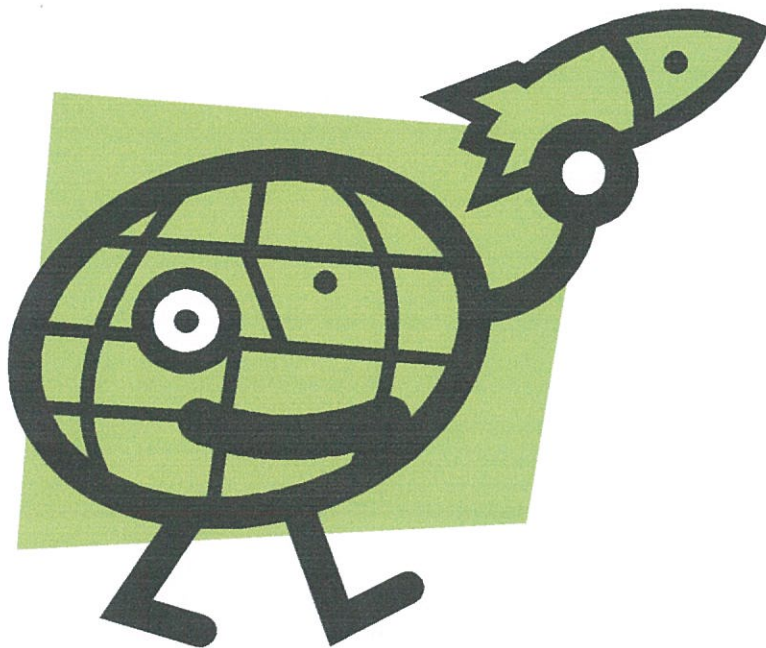
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

(นายพิศิษฐ์ กัณหารี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คณะทำงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
โทรศัพท์ ๐-๓๗๔๘-๐๙๒๑ โทรสาร ๐-๓๗๔๘-๐๙๒๐

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประกาศ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยคณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศ ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางการในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียน ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียน ดังนั้นคณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อ วัตถุประสงค์ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่าย โอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนากระบวนการพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานในเชิงงบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๓. สํารวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

สรุปผลการดำเนินงานนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) จำนวน ๓ ราย</p> <p>๑. การรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พร้อมยื่นขอแต่งตั้งผู้ครองตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) จำนวน ๓ ราย</p> <p>๑. การสรรหาพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ภารโรง ๑ อัตรา คนสวน ๑ อัตรา และคนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา</p> <p>๓. การให้โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>๔. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ถึง ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลประวัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และข้อมูลอื่นๆ ได้แก่</p> <p>๑.๑ ระบบ ก.พ. ๗ ชำรษาการสามัญ</p> <p>๑.๒ ระบบ ก.พ.๗ ครู</p> <p>๑.๓ ระบบ PA</p> <p>๑.๔ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๕ ระบบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>๑.๖ ระบบตรวจสอบและรับรองข้อมูล</p> <p>๑.๗ รายงานค่าใช้จ่าย ม.๓๕</p> <p>๑.๘ ระบบประมวลผลและรายงานข้อมูล</p> <p>๑.๙ ระบบลงทะเบียนสิทธิใช้ช่างาน</p> <p>๑.๑๐ รายงานข้อมูลโบนัสและทุนการศึกษา</p> <p>๑.๑๑ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>

	<p>๑.๑๒ ระบบการลา</p> <p>๑.๑๓ ระบบคำนวณค่าจ้างของข้าราชการ</p> <p>๑.๑๔ ระบบการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๑.๑๕ ระบบสลิปเงินเดือน</p> <p>๑.๑๖ ระบบสืบค้นกฎหมายระเบียบ</p> <p>๑.๑๗ ระบบหนังสือรับรองเงินเดือนและบุคคล</p> <p>๑.๑๘ ระบบบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๑.๑๙ ระบบข้อมูลพื้นฐาน</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งที่มีความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตาตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการรอบคอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยแผนการกำหนด</p> <p>ทิศทางการเข้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เพื่อเป็นการรอบคอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยแผนการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๖. การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักปรัชญาการบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนกำลังพล การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ</p>
--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการการประสานงานสาธารณสุขระดับจังหวัดปราจีนบุรี คณะกรรมการ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี คณะกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมจังหวัดปราจีนบุรี ประธานหอการค้าจังหวัดปราจีนบุรี ผู้ประเมินประเมินประจำศาลจังหวัดกบินทร์บุรี คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดปราจีนบุรี ประธานกรรมการโรงเรียนภาคตะเลียมราชบุรีฯ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้มีนำของผู้บริหาร</p> <p>๓. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับพนักงานในการประชุมประจำเดือน โดยนำนโยบายจากจังหวัด อำเภอ มาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็น การส่งเสริมความสัมพันธที่ดี ระหว่างคณะผู้บริหารและพนักงานในองค์กร</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน</p> <p>๒. สํารวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p> <p>๓. ประกาศหลักการและผลการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเรียนรู้ในองค์กร (KM)</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p> <p>๒. จัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริต โดยการทำสัญญาลักษณะพร้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กร</p> <p>๓. จัดกิจกรรมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของทุกเดือน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้พนักงานทำความดี โดยยกย่องบุคลากรที่เมตตา และมาทำงานแต่เช้าในแต่ละเดือน ในการประชุมประจำเดือน</p> <p>๑. การจัดตั้งกลุ่มกองทุนออมวินละบาท ตำบลตาตะเคียน</p> <p>๒. สํารวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่มเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>๓. จัดทำโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าทำการ อบต. เช่น มะละกอ ถั่วฝักยาว ถั่วพุด พริก ข่า ตะไคร้ โหระพา กระเพรา มะเขือยาว มะเขือเปราะ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์

เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ

๔. จัดทำโรงอาหารไว้สำหรับรับประทานอาหาร เพื่อเป็นที่รับประทานอาหารของพนักงานโดยไม่ต้องรับประทานอาหารในห้องทำงาน
๕. จัดทำโครงการปรับปรุงห้องน้ำสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง ห้องน้ำสำหรับผู้พิการที่เต็มมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘

การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน job description
๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน
๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล
๔. มีการสรรหาพนักงานจ้าง โดยการประชาสัมพันธ์รับสมัครทางเวปไซต์ของอบต. ทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดให้ทันแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน
๕. ส่งบุคลากรไปอบรมที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐

การพัฒนาภาวผู้นำให้กับการราชการ

๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวการณ์เป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ
๒. การฝึกเป็นพิธีกรจำเป็น ในโครงการที่ตนเองรับผิดชอบในการดำเนินงานจำนวนมาก เพื่อสร้างความเป็นผู้นำ และกล้าแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน

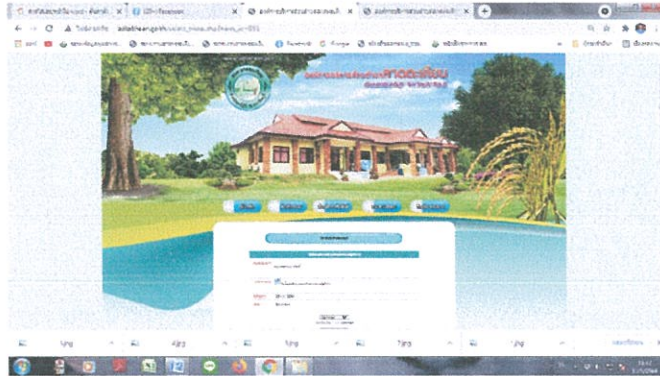
(นายพิศิษฐ์ กัญหาสี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาตะเคียน

ภาคผนวก

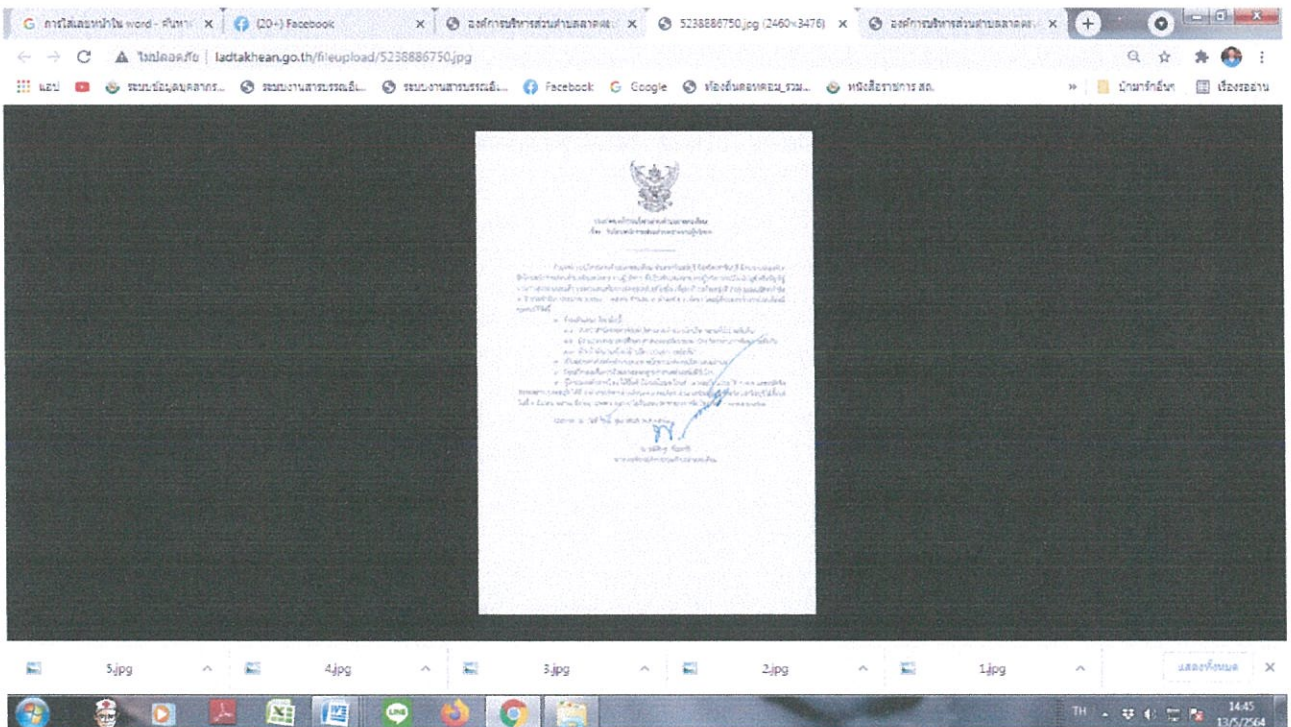
ประชาสัมพันธ์

การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว
ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ถึง ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕



This screenshot shows a list of recruitment positions on the Ladakhean website. The table lists various positions, their respective districts, and the number of available spots. The table is as follows:

ตำแหน่ง	จำนวน
๑) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒) นายก อบต.บ้านนา	๑
๓) นายก อบต.บ้านนา	๑
๔) นายก อบต.บ้านนา	๑
๕) นายก อบต.บ้านนา	๑
๖) นายก อบต.บ้านนา	๑
๗) นายก อบต.บ้านนา	๑
๘) นายก อบต.บ้านนา	๑
๙) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๐) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๑) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๒) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๓) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๔) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๕) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๖) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๗) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๘) นายก อบต.บ้านนา	๑
๑๙) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๐) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๑) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๒) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๓) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๔) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๕) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๖) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๗) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๘) นายก อบต.บ้านนา	๑
๒๙) นายก อบต.บ้านนา	๑
๓๐) นายก อบต.บ้านนา	๑



กิจกรรมการประชุมประจำเดือนของพนักงานและคณะผู้บริหาร
เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕



กิจกรรมการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและร่วมปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ร่วมต้าน
การทุจริตคอร์รัปชัน (Zero Tolerance) ข้าราชการ พนักงานและคณะผู้บริหาร
เมื่อวันที่ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕



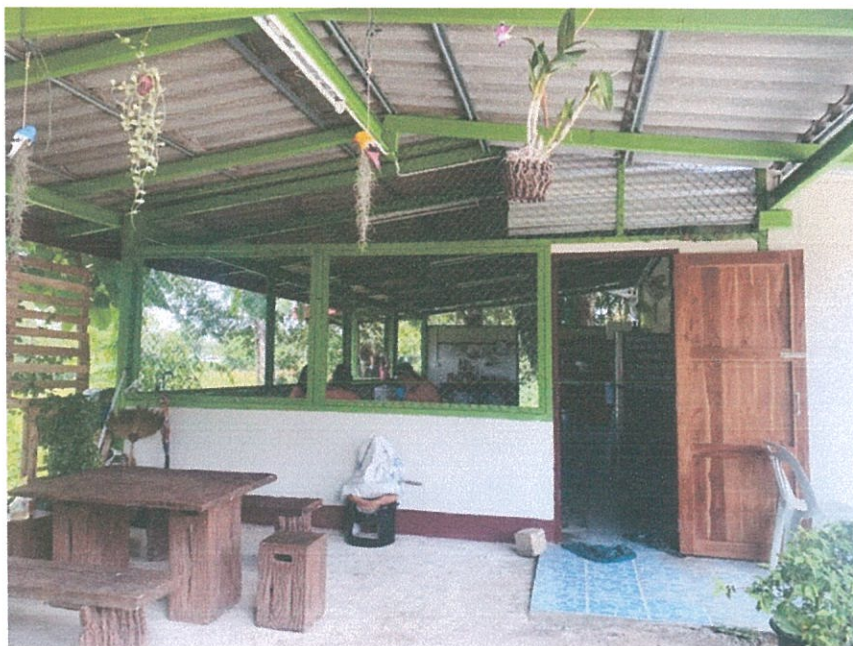
กิจกรรมร้องเพลงชาติไทย และกิจกรรมหน้าเสาธง ประจำเดือน มีนาคม ๒๕๖๕



กิจกรรมปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าทำการ อบต.



โครงการจัดทำโรงอาหารไว้สำหรับรับประทานอาหารร่วมกันของพนักงานและคณะผู้บริหาร



การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน
และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑

