



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ชำนาญกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและพอเพียง มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริการจัดการคดีแก่องค์กร

๒. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม แสวงหาตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในให้วงเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม และแจ้งข่าวและแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบไปด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีและจังหวัดใกล้เคียง ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดอุดรธานีและ จังหวัดอุดรธานี

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด เทคโนโลยีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนพัฒนางาน การ บริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณการคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและ พัฒนารท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ
- ๓.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็วทันสมัยและ ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานลดปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบงสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน
- ๔.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต
- ๔.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM.) เผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงได้ง่าย

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ ไว้กับองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครอบครัวดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์กร บริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๕.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๕.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๕.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๕.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

๖. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัวดีเด่น ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

๖.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือน พนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองการบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

๗. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยม หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ทราบโดยเร็ว

๗.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด อุดรธานี) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุทิน ผาใต้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานปลัด.องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี.....
ที่...จค. ๘๒๕๐๑/ ๐๑๕ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖.....
เรื่อง...รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕..

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุม ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร การสรรหาคนดี คนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.จ.อ.

(ปณิธาน บุสดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดฯ

(ลงชื่อ)

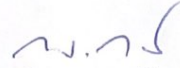
(นายปรเมธ เย็นประโคน)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

-ความเห็นของรองปลัด อบต. โสมเยี่ยม

(ลงชื่อ)

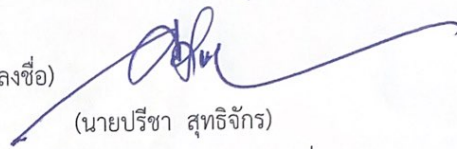


(นายพิษณุ วรรณวิเศษ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

-ความเห็นของปลัด อบต. โสมเยี่ยม

(ลงชื่อ)



(นายปรีชา สุทธิจักร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

-ความเห็น นายก อบต. โสมเยี่ยม

(ลงชื่อ)



(นายสุทิน ผาใต้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยม มี โครงสร้างการแบ่ง งาน ระบบงาน เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทาง ในการวางแผน พัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม อย่างเหมาะสม -เพื่อองค์การ บริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยมสามารถ วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง -เพื่อให้การ บริหารงานของ องค์การบริหารของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยมเกิด ประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจ หน้าที่</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยม ในการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง จัดทำ กรอบอัตรากำลังใน ในแต่ละส่วน ราชการต่างๆของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม</p>	<p>-ทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน กรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทของ องค์การบริหารส่วน ตำบล -ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕</p>	<p>-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบล ในแต่ละส่วนราชการมี ความชัดเจนใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานบริหารงานบุคคล</p>

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.การบรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>-การสรรหา การ บรรจุ และแต่งตั้ง ข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสีย กำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มี อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ของบุคลากร ทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพการ คัดเลือกดำเนินการ ไปอย่างโปร่งใสและ มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน -เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ การ ดำเนินการคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความ เหมาะสม กับตำแหน่ง</p>	<p>-การประกาศรับ โอน(ย้าย)พนักงาน ส่วนตำบล -การเลื่อนระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น -การสรรหาและ เลือกสรรเพื่อเป็น พนักงานจ้าง -การสรรหาใน ตำแหน่งสายงานผู้ ปฏิบัติ</p>	<p>-การแต่งตั้งผู้สอบ แข่งขันได้ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยมที่ ๓๓๐/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ -การแต่งตั้งผู้สอบ แข่งขันได้ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยมที่ ๔๙๔/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ -การแต่งตั้งผู้สอบ แข่งขันได้ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยมที่ ๕๗๑/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วน ตำบล ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ รวมได้รับบรรจุ พนักงานส่วนตำบล ใหม่จำนวน ๕ ราย</p>	<p>-ดำเนินการด้วยความโปร่งใสความ เป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม -ได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ กับตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผล การปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตาม เป้าหมายและ สามารถวัดและประ เมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรมเพื่อให้ สอดคล้องกับ ภารกิจและอำนาจ หน้าที่	มีแนวทางการ ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด -ประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล โสมเยี่ยม -บันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึก ข้อตกลง การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ระหว่างบังคับ บัญชา -มีการประเมินผล การปฏิบัติงานใน รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานในแต่ ละสายงาน

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๔.ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและรักษา วินัย	-เพื่อให้บุคลากร ยึดถือเป็นหลักการ คุณธรรม แนวทาง ปฏิบัติและเป็น เครื่องมือ กำกับ ความประพฤติของ บุคลากรในองค์กร	-ตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด	-จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับพนักงาน องค์การบริหาร ตำบลและพนักงาน จ้าง องค์การ บริหารตำบลโสม เยี่ยม -พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๕.การสรรหาคณบดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติ งานตามภารกิจของ องค์กร	-เพื่อสรรหาคณบดีคน เก่งและเสริมสร้าง กำลังใจให้กับ พนักงานและเกิด ความรักความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ กับองค์กร	-ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ และ ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่ กำหนด เกิดการ ทำงานเป็นทีม	-จัดทำโครงการ ยกย่องเชิดชูคนดี มี คุณธรรม องค์การ บริหารตำบลโสม เยี่ยม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -จัดกิจกรรมวัน คล้ายวันเกิดให้กับ ผู้บริหาร พนักงาน คุณธรรม องค์การ บริหารตำบล พนักงานจ้างทุกคน -ประกาศรายชื่อ พนักงานคุณธรรม องค์การบริหาร ตำบลพนักงานจ้าง ที่ให้บริการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่นในแต่ละรอบ การประเมิน	-เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น -บุคลากรให้ความร่วมมือใน กิจกรรมเป็นอย่างดี -ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
			<p>-ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือ ครอบครัวพนักงาน อบต. พนักงานจ้าง ที่เกิดการ สูญเสีย</p> <p>-จัดกิจกรรม Big Cleaning day ทุกวันพุธ เพื่อให้ องค์กรเป็นที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สะอาด</p>	<p>-บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจในการทำงาน และ จิตใจสาธารณะ</p> <p>-บุคลากรให้ความร่วมมือ มี กิจกรรมร่วมกัน เกิดความ สามัคคีและยังส่งผลให้ องค์กรน่าอยู่</p>
<p>๖.การพัฒนา บุคลากร</p>	<p>-เพื่อมาปรับใช้กับ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม -เพื่อให้การปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการ คิด และการพัฒนา ตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรของ อบต. -เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรม มาภิบาล และของ จรรยาบรรณในการ ปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้มา ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของ อบต. -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและสายงาน อาชีพ ตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายงานอาชีพและตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม</p>	<p>-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๓. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่บุคลากร	- จำนวนบุคลากรที่รับรู้ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์ในเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- ความก้าวหน้าในการเป็น ประจำทุกปี
๔. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการกำหนดปัจจัย ทำให้มีใจว่าสถานที่ ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย และ พนักงาน อบท. มีส่วน ร่วมในการสร้าง สภาพแวดล้อมการ ทำงาน - มีวิธีการในการกำหนด ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่ง มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมที่ อาชีพอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	- ปรับปรุงความปลอดภัยอาชี พอนามัย และสภาพแวดล้อม การทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรม จิตอาสา - สวัสดิการพนักงาน อบท. และ พนักงานจ้าง สิทธิค่า รักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด	- ควบคุมปรับปรุงสถานที่ที่ ทำงานให้เหมาะสมกับ จำนวนบุคลากรและ อำนวยความสะดวกให้กับ ผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุม ประจำเดือนเพื่อติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในกรพัฒนาตนเอง หลังการอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้ที่ได้มาอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการศึกษาอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน ป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน