



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ที่ ปจ ๗๑๔๐๑/๕๒๓

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยจัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนขึ้น ซึ่งดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” และให้รายงานผลการดำเนินงานปีละ ๑ ครั้ง ต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนทราบ นั้น

บัดนี้ ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตาม รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพีชริญา เพ็ชรโพธิ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นางสาวชลณภัทร จินประชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

(นายพิศิษฐ์ กัญหารี)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี**

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑. การปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พร้อมทั้งขอแต่งตั้งผู้ครองตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) จำนวน ๓ ราย	๑. ควรส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานจ้างทุกคนใน ๑๘ ภารกิจที่สามารถปรับเป็นผู้มีทักษะ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพต่อไป
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผน อัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. การสรรหาพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา ๒. การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ภารโรง ๑ อัตรา คนสวน ๑ อัตรา และคนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา ๓. การให้โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๑ ตำแหน่ง ๔. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ถึง ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕	๑. การสรรหาพนักงานจ้าง บางตำแหน่งในสายงานช่าง ไม่สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ เนื่องจากไม่มีผู้มาสมัคร การประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาจมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วไประจึ งควรประชาสัมพันธ์ทางโซเชียลทั้งกลุ่มไลน์และเฟสบุคของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มความถี่มากยิ่งขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b></p> <p>การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</p> <p>๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</p> <p>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</p> <p>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.</p> <p>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลประวัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และข้อมูลอื่นๆ</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพเพิ่มเติมของผู้บริหาร ๑ ราย และข้าราชการ จำนวน ๒ ราย</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานตรวจสอบ</p> <p>๔. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนกำลังพล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ</p>	<p>๑. ต้องปรับปรุงฐานข้อมูลในด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน</p>

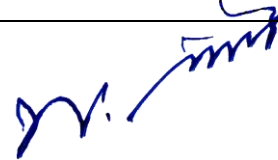
ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและ ต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการ เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะ ของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร ที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพ เพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และ การเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญใน จังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการการประสานการ พัฒนางานสาธารณสุขระดับจังหวัดปราจีนบุรี คณะกรม ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปราจีนบุรี ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดกบินทร์บุรี ผู้ ประณีประนอมประจำศาลจังหวัดกบินทร์บุรี คณะอนุกรม การบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดปราจีนบุรี ประธานกรรมการศึกษาโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง ฯลฯ ซึ่งสิ่ง เหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร</p> <p>๓. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับพนักงานในการประชุม ประจำเดือน โดยน่านโยบายจากจังหวัด อำเภอ มาปฏิบัติ เพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ควรแจ้งเวียนให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้รับทราบถึง นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำไป ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b></p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน</p> <p>๒. สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p> <p>๓. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>	<p>๑. งบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานจ้างมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานในปัจจุบันได้ พนักงานบางคนรับผิดชอบหลายตำแหน่งทำให้ทำงานที่รับผิดชอบได้ไม่เต็มประสิทธิภาพได้</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b></p> <p>พัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)</p> <p>๒. จัดทำองค์ความรู้ที่กระจายในแต่ละหน่วยงานมาเป็นองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้รับทราบ</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b></p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p> <p>๒. จัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริต โดยการทำสัญญาลักษณะพร้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กร</p> <p>๓. จัดกิจกรรมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของทุกเดือน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้พนักงานทำความดี โดยยกย่องบุคลากรที่ไม่ลาและมาทำงานแต่เช้าในแต่ละเดือน ในการประชุมประจำเดือน</p>	<p>๑. แจ้งเวียนให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทราบเกี่ยวกับประกาศคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b></p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานในเชิงประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>๑. การจัดตั้งกลุ่มกองทุนออมวันละบาท ตำบลลาดตะเคียน</p> <p>๒. สำรวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่มเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>๓. จัดทำโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าที่ทำการ อบต. เช่น มะละกอ ถั่วฝักยาว ถั่วพูล พริก ข่า ตะไคร้ โหระพา กระเพรา มะเขือยาว มะเขือเปราะ</p> <p>๔. จัดทำโรงอาหารไว้สำหรับรับประทานอาหาร เพื่อเป็นที่รับประทานอาหารของพนักงานโดยไม่ต้องรับประทานอาหารในท้องทำงาน</p> <p>๕. จัดทำโครงการปรับปรุงห้องน้ำสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง ห้องน้ำสำหรับผู้พิการที่ได้มาตรฐาน</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	<p>สม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่น จังหวัด</p>			
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b></p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p>	<p>๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่าจ้างและคำบรรยายลักษณะงาน job description</p> <p>๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมิน ผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติ งานในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔. มีการสรรหาพนักงานจ้าง โดยการประชาสัมพันธ์รับสมัครทางเว็บไซต์ของอบต. ทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดให้กับแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความ</p>	<p>๑. งบประมาณในการฝึกอบรมมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรในหน่วยงานไปอบรมได้ทุกตำแหน่ง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
			<p>โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน</p> <p>๕. ส่งบุคลากรไปอบรมที่เกี่ยวข้อง กับสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ สามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</p>	
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b></p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้เสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</p> <p>๒. การฝึกเป็นพิธีกรจำเป็น ในโครงการที่ตนเองรับผิดชอบในการดำเนินการต่อหน้าคนจำนวนมาก เพื่อสร้างความเป็นผู้นำ และกล้าแสดงออกต่อหน้าสาธารณะชน</p>	<p>๑. เมื่อมีการประชุมประเดือนของคณะผู้บริหารร่วมกับข้าราชการและพนักงานจ้าง ควรให้พนักงานฯ เข้าร่วมทุกคน และให้ทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานในแต่ละรอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อผู้บริหารจะได้ นำข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ไปปรับปรุงให้ดีขึ้น</p>



(นายพิศิษฐ์ กัณหารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เดือน	อัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ/พนักงานจ้าง (คน)	การแต่งตั้ง/โยกย้าย ข้าราชการ/พนักงานจ้าง (คน)	การฝึกอบรม/พัฒนา ข้าราชการ/พนักงานจ้าง (คน)
ตุลาคม ๒๕๖๔	๖๔	๑	-
พฤศจิกายน ๒๕๖๔	๖๔	๒	-
ธันวาคม ๒๕๖๔	๖๔	-	-
มกราคม ๒๕๖๕	๖๔	-	-
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๖๔	๑	๓
มีนาคม ๒๕๖๕	๖๔	๑	๓
เมษายน ๒๕๖๕	๖๔	-	๑
พฤษภาคม ๒๕๖๕	๖๕	๔	๓
มิถุนายน ๒๕๖๕	๖๔	๒	-
กรกฎาคม ๒๕๖๕	๖๔	๓	-
สิงหาคม ๒๕๖๕	๖๔	๒	๓
กันยายน ๒๕๖๕	๖๔	๒	-