



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาคณะตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย โอนย้าย พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใน
ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วน
ราชการ

๓. ด้านการบำรุงรักษาไว้และแรงจูงใจ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม
ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น
แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน
การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดการพัฒนา องค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น
หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ต่อองค์กร และ สาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร
ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร
ทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ
ตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม
เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง
ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

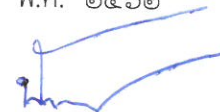
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ
ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม
และจริยธรรม

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
รวมถึงครอบครัว กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสาวนัชชา ชาวนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม โทร.โทรสาร ๐-๓๗๔๘-๐๓๕๘
ที่ ปจ ๗๒๒๐๑/
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาววรี พรมโคตร)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นายณัฐพร สุขสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

สิบเอก 
(สง่า ไกรสิงห์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

.....
.....


(นางสาวนัชชา ชวนา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนหอม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา ๑ การวางแผนกำลังคน ๑.จัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้อง	เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตราต่างๆ ตามที่ขอท.ได้เสนอปริมาณงาน ความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ เสนอ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรีเพื่อพิจารณา	มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๒.จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ดำเนินการขอให้กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ระดับต้นจำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษาฯ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง	ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดพลาด จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๑ อัตราเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร คือ -นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น	-ดำเนินการขอให้กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ระดับต้นจำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษาฯโดยมีผู้มาบรรจุและแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง อยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีของ กสท.	ปัญหาการขอใช้บัญชีของกสท. ซึ่งมีผู้สอบแข่งขันไม่เพียงพอต่อการขอใช้บัญชีในตำแหน่งที่ต้องการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๓. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงาน</p> <p>๑. ประกาศรับโอนย้ายนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ตามตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจคือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒</p>	<p>เพื่อสรรหาบุคลากรตามกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เพื่อจัดทำและรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม</p>	<p>ได้บุคลากรตามกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เพื่อจัดทำและรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม</p>	<p>๑. ประกาศรับโอนนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ตามตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีผู้ประสงค์ขอรับการโอน</p> <p>๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจคือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา โดยได้แต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนไม่สามารถสรรหาคนได้</p>
<p>๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>เพื่อคัดเลือกบุคคลให้ได้ตรงกับตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามระบบคุณธรรม</p>	<p>ลดปัญหาข้อร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคล -ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำสั่งอ.บ.ต.โนนหอมที่ ๔๑๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธ.ค.๒๕๖๒</p>	
<p>๕. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>-มีการประเมินเพื่อระดับนักวิชาการศึกษาจากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ</p>	<p>เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางสายงาน</p>	<p>เกิดความก้าวหน้าทางสายงานของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย</p> <p>-ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เป็น นักวิชาการศึกษานำญการ</p>	<p>มีการเลื่อนระดับนักวิชาการศึกษาคำสั่งอ.บ.ต.โนนหอม ที่ ๓๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา				
๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสายงานต่างๆ ทั้งที่จัดขึ้นเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	บุคลากรในสังกัดได้รับการฝึกอบรมตรงตามสายงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าร้อยละ ๗๐	ส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรตามสายงานตำแหน่ง ทั้งที่จัดขึ้นเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	ขอให้มีการสำรวจความร้องการในการฝึกอบรมทุกสิ้นปีงบประมาณ
๒.การพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเป็นการกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรในสังกัดได้รับความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ -ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	ขอให้พิจารณาตามห้วงเวลาที่เหมาะสมและความพร้อมของบุคลากรในการเข้าอบรม
๓.การประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ได้ตามตำแหน่งสายงาน	เป็นประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาประกอบการวางแผนพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ -ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกสายงาน	
๔.การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน	บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน -ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	มีการจัดทำแบบสำรวจประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการอารักขาไว้และแรงจูงใจ				
๑.มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร -การประชุมชี้แจงให้คำปรึกษาและจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของทุกตำแหน่ง	บุคลากรได้รับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเอง	บุคลากรได้รับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเองเพิ่มมากขึ้นลดปัญหาข้อร้องเรียนในการการบริหารงานบุคคล -ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเอง	
๒.ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน -การปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลฯให้เป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่สภ.กำหนด	ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนตรวจสอบอัตรากำลังในองค์กร	สามารถวางแผนในการใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพลดปัญหางานล้นคน คนล้นงาน ร้อยละ ๗๐	ดำเนินการบันทึกข้อมูลแก้ไขปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกครั้งที่มีการออกประกาศคำสั่งหรือมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ตามพรบ.บริหารงานบุคคลท้องถิ่น	-ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงระบบในเมนูใหม่ๆจากหน่วยงาน จังหวัด หรือสภ.
๓.จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ -การถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคกก.กลั่นกรองฯ ให้ความรู้ทักษะ	เพื่อให้มีความรู้ด้านทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรมีความรู้ความรู้อันทักษะและสมรรถนะเพื่อจะได้นำมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพื่อใช้ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ -ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคกก.กลั่นกรองฯ ให้ความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๔.จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ โดยผ่านกระบวนการคกก.กลั่นกรองฯ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งและรายงานการประชุมพิจารณาของคกก.ทั้ง ๒ ชุด</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ลดปัญหาข้อร้องเรียนในเรื่องการบริหารงานบุคคล</p> <p>-ไม่มีข้อร้องเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ โดยผ่านกระบวนการตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>	
<p>๕.จัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>มีการจัดทำแบบประเมินด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>จัดกิจกรรม ๕ ส.</p> <p>Big Cleaning Day</p> <p>จัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล/อุปกรณ์ช่วยระงับเหตุเรื่องความปลอดภัยเบื้องต้น</p>	<p>ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>บรรยากาศสภาพแวดล้อมในที่สำนักงาน และความปลอดภัยในการทำงานดีขึ้นบุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>-จัดทำแบบประเมินด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>-จัดกิจกรรม ๕ ส.</p> <p>Big Cleaning Day</p> <p>-จัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>-จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล/อุปกรณ์ช่วยระงับเหตุเรื่องความปลอดภัยเบื้องต้น</p>	<p>-ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัย</p> <p>๑.แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีการจัดส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>-จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-มีการจัดส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเกิดจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ทำให้ไม่เกิดข้อร้องเรียนในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ ในทุกส่วนราชการ</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>หากหน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมควรมีการให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดแทรกด้วยเสมอ</p>
<p>๒.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบกฎหมาย</p>	<p>เพื่อเป็นการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและตรงสายงานอย่างเป็นธรรม</p>	<p>บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ลดความผิดพลาด</p>	<p>มีการดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง คำสั่งอบต.โนนหอม ที่ ๓๘๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒</p>	