



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอดำรงวิทยารัษฎา จังหวัดยะลา

๑. นโยบายด้านการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อปรับแก้ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เหมาะสมและมีความจำเป็นสูงสุดต่อองค์กรเป็นหลัก และเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เพิ่มขึ้น และเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>๑. ที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และอบต.โป่งน้ำร้อน ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. ที่ประชุม ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ และอบต.โป่งน้ำร้อน ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุนซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศ อบต. โป่งน้ำร้อน ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ตามหนังสืออบต. โป่งน้ำร้อน ที่ชม ๘๐๖๐๑/๓ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง) โดย ขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ กสธ. ตามหนังสือ อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ ชม ๘๐๖๐๑/๙๕ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา เสนอต่อที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>	<p>๑. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และ อบต.โป่งน้ำร้อน มีคำสั่งแต่งตั้งพร้อมจัดทำสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖ และ อบต.โป่งน้ำร้อน มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๓. ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖ และ อบต.โป่งน้ำร้อน มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p>

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในช่วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ อย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ภายในเดือนกันยายนของทุกปี) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓)</p> <p>๒. มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นการจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>- ประกาศ อบต.โป่งน้ำร้อน ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>- ประกาศ อบต.โป่งน้ำร้อน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศ อบต.โป่งน้ำร้อน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานครู อบต. ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น และ ดีมาก ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศ อบต.โป่งน้ำร้อน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายชื่อพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินในระดับ ดีเด่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลื่อนสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง (การประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล การรับสมัคร พนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ระบบ การจัดการข้อมูลความรู้และการ ประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการ บริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบล โป่งน้ำร้อนได้ใช้ ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการ ตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมา ใช้ในการบริหาร จัดการ ทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็น ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของ งาน ปริมาณเอกสาร สามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อ การ วางแผนตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานและใช้บริหารงาน ด้วย บุคลากร ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการพัฒนาระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://www.pongnamronfang.go.th ให้ตอบสนองนโยบายการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. มีการดำเนินการระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อ ลดขั้นตอนปฏิบัติงานผ่านระบบระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน https://www.pongnamronfang.go.th/index/saraban/ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงาน สารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. มีการจัดทำระบบ web Mail ผ่านระบบเว็บไซต์ หน่วยงาน https://webmail.pongnamronfang.go.th/ เพื่อเป็นช่องทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน หรือเจ้าหน้าที่องค์การ บริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน</p> <p>๔. มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรผ่านระบบบุคลากรแห่งชาติ (ระบบ LHR) https://lhr.dla.go.th/ ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการบริหาร สวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV)</p> <p>๖. มีการดำเนินงานผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP)</p> <p>๗. มีการดำเนินงานผ่านระบบบันทึกบัญชี (E-laas)</p>

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในหัวงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม</p>	<p>๑. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒. มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ ๓๐๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ ๓๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ ๓๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ ๓๐๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ ๓๔๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ๒. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี ๓. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ๔. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ๕. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม</p>	<p>๑. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กร ๒. มีการจัดโครงการเพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนทุกปี ๓. มีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ๔. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ประจำปี รวมทั้งกิจกรรม ๕ส ภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ๕. การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๖. การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ๗. ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ประจำทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ และจัดประชุมประจำเดือนทุกสิ้นเดือนเพื่อให้เสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>

๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ ความปลอดภัยและความตั้งใจในการทำงาน</p>	<p>มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงาน อาทิ แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>โป่งน้ำร้อน ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ด้านการบริหารของผู้บริหาร๒. ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล๓. ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจของพนักงาน๔. โดยสภาพรวมทั้งหมดท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	<p>มีการจัดทำโครงการ กิจกรรม ๕ ส “BIG Cleaning Day” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยทุกวันศุกร์ที่สองของเดือน เวลา ๑๓.๐๐ น. มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และร่วมกันมีการทำกิจกรรม ๕ ส “Big Cleaning Day” จนถึงเวลา ๑๖.๐๐ น.</p>

๘. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
<p>ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน</p>	<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหาร ทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กร</p> <p>๓. ปฏิบัติตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่</p> <p>๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ</p> <p>๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ</p> <p>๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก</p> <p>๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า</p> <p>๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p>

๙. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ ในห้วงระยะเวลา ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ความสำเร็จของการดำเนินการ
การสร้าง ความ ก้าวหน้าใน สายอาชีพ	<p>๑. มีการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>๒. มีการจัดทำแผน ฝึกอบรมรายตำแหน่ง (TrainingRoadmap) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๓. มีการดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี โดยการจัดส่ง ข้าราชการเข้ารับการ ฝึกอบรมความรู้ตามสาย งานของแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผ่านระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ https://www.pongnamronfang.go.th/index/add_file/vGbECGiFri๒๐๖๔๑.pdf</p> <p>- มีการเผยแพร่แผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง(TrainingRoadmap) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผ่านระบบเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ https://www.pongnamronfang.go.th/index/add_file/ANDRT๖Thu๑๐๑๖๓๕.pdf</p> <p>- จัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัด โครงการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกในช่วงนั้น ทำให้ต้องเลื่อนการจัด ฝึกอบรมออกไป จึงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบที่ได้วางเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว

๒) บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลของ การพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๓) ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะและวิธีแก้ไข

๑) การแก้ปัญหาการการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้อง ประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุม ร่วมกันเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๒) การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

๓) แนวทางการแก้ปัญหาในกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้นำความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญและจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐