



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา

ที่ บร.๘๐๘๐๑/ วันที่ ๒๙ มี.ค. ๖๒

เรื่อง ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒ (ครั้งที่ ๑)

เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลช่อผกา

๑. ต้นเรื่อง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา ที่ ๒๐๕.๑ /๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งร่วมกันพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกาทราบ

๒. ข้อเท็จจริง

อบต.ช่อผกา ได้ดำเนินการตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้นแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒ (รอบ ๖ เดือน) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๓. ขอระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา ที่ ๒๐๕.๑ /๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๒ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา อำเภอขานี จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เห็นควรแจ้งผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒ (ครั้งที่ ๑) ให้ส่วนราชการภายในทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

จ.อ.

(ธีรศักดิ์ กิตติอุดมพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เสนอ นายก อบต.

- เห็นควรแจ้งให้ทุกส่วนทราบ..



(นางสมปอง ภูอานตัน)

ปลัด อบต.ช่อผกา

๒๙ มี.ค. ๖๒

ข้อพิจารณา/สั่งการ

- ดำเนินการตามเสนอ



(นายสำรวย บ่อไทย)

นายก อบต.ช่อผกา

๒๙ มี.ค. ๖๒



รายงานผลการบริหาร

และพัฒนาศักยภาพบุคคล

ประจำปี 2562

(ครั้งที่ 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลช่อพกา
อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

บทนำ

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขอผลกา กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการหลายวิธี อาทิเช่น การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่หน่วยราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลขอผลกาเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ หรือเชิญเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอผลกาได้ดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๔ การฝึกอบรมทั้งในท้องถิ่นและการฝึกอบรมทางไกลหรือการฝึกอบรมผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๗ การให้ทุนการศึกษา (เมื่อมีหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน)

๑.๘ การฝึกภาคสนาม

๑.๙ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ

๑.๑๐ การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๑.๑๑ การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑.๑๒ วิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขอผลกา นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดาเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วน
ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

โดยมีการกำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา รวมถึงวิธีการ
พัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรที่กำหนดไว้

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช่อมภา จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้
พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะ
เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการ
ต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

๕. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลช่อมภา ได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณใน
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ได้ตั้งงบประมาณ
ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๕.๑ โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน จำนวน ๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
ของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานและลูกจ้าง และศึกษาดูงานนอกสถานที่

๕.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักปลัด แยกค่าใช้จ่ายเป็น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี

๕.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองคลัง แยกค่าใช้จ่ายเป็น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี
- ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท/ปี

๕.๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองช่าง แยกค่าใช้จ่ายเป็น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท/ปี
- ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี

๕.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองการศึกษา แยกค่าใช้จ่ายเป็น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท/ปี
- ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท/ปี

๕.๖ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองสวัสดิการสังคม แยกค่าใช้จ่ายเป็น

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท/ปี
- ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท/ปี

รวมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อมภา ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๒ ทั้งสิ้น จำนวน ๘๗๐,๐๐๐ บาท (แปดแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๑ ซึ่งตั้ง
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ไว้จำนวน ๔๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท

และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ คาดว่าจะตั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกาไว้ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ทั้งนี้ การตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกาจะดำเนินการในภายหลังเมื่อระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานมีความชัดเจนและบังคับใช้เรียบร้อยแล้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) | ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ) | ๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร | ๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร | ๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน | ๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร |

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.๒ การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร

๑.๓ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

- ๒.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามสายงาน
- หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

- ๓.๑ โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.๒ โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

- ๔.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)
- ๔.๒ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน
- ๔.๓ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และให้บริการประชาชนดีเด่น
- ๔.๔ การดำเนินกิจกรรม ๕ ส ของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่าย

การทำงาน

- ๕.๑ โครงการเสริมสร้างกระบวนการการจัดองค์กร
- หลักสูตร OD (Organize Development)
- ๕.๒ โครงการ อบรม.สัญจรเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- ๕.๓ โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่ อบต.ช่อผกา
- ๕.๔ การประชุมประจำเดือนและนำเสนอผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสำนัก/กอง
- ๕.๕ การจัดการความรู้ในองค์กร (KM)

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา อำเภอขานี จังหวัดบุรีรัมย์

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ |
|-----------------|--|---|
| ๑. ด้านการสรรหา | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้เกี่ยวข้อง) |
| | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย | ๑. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภททั่วไป ที่ว่าง ในตำแหน่งคนงานทั่วไป สังกัดกองช่าง เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ ๒. ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ ๑๖ ต.ค.๒๕๖๑ ,ครูผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๓ ธ.ค.๒๕๖๑ ๓. ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแทน ในตำแหน่ง จพง.การเงินและบัญชี ,จพง.พัสดุ ,นายช่างโยธา , นวก.สาธารณสุข |
| | ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น | - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ในตำแหน่งคนงานทั่วไป เมื่อวันที่ ๑๒ ต.ค.๒๕๖๑ และ - ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๑ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ |
|-----------------|--|--|
| | ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร | - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามคำสั่ง อบต.ช่อผกา ที่ ๕๑๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๖ ต.ค.๒๕๖๑ และคำสั่ง อบต.เขาตุม ที่ ๕๑๗/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๖ ต.ค.๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบพนักงานจ้างทั่วไป |
| | ๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | - ไม่มีการดำเนินการ |
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ |
| | ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ |
| | ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning | - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะตำแหน่ง |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ |
|---|---|--|
| | <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p> | <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p> |
| <p>๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ</p> | <p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> |