



การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง นโยบายการสรรหา และคัดเลือก นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร นโยบายส่งเสริม ให้นุเคราะห์ประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และองค์กรมีประสิทธิภาพ มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาท่ามเหนือ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติการ)

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เป้าประสงค์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาท่ามเหนือ การประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และตามประกาศ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ให้ความสำคัญกับการ คัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

กลยุทธ์

๑. การสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) การรับสมัครพนักงานจ้าง

การดำเนินการ

๑. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลมาบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่าง
๒. เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เพื่อขอความเห็นชอบกำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) การรับสมัครพนักงานจ้าง

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลยุทธ์

๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระเบียบ ข้อกฎหมาย และเป็นธรรม

การดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน
๒. ประชุมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ มุ่งเน้น สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษา เรียนรู้ พัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการสอนงานในระบบพี่สอนน้อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความหน้าในสายอาชีพ

การดำเนินการ

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีความรู้สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ประสงค์เรียนรู้งาน
๒. อนุญาตให้บุคลากรเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ Career Planning (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๕. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรม
๒. องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การดำเนินการ

๑. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างเป็นธรรม
๒. ประชุมแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ
๓. จัดกิจกรรม ๕ ส. เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เหมาะแก่การปฏิบัติงาน
๔. จัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เป้าประสงค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ มีการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ต่อกัน
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการ

๑. ประชุมรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง เพื่อส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๗. นโยบายส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ให้ความสำคัญกับการประพฤติตนของบุคลากรทั้งในช่วงเวลาปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานต่างๆ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล

การดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา
๒. จัดสถานที่สำหรับต้อนรับประชาชนและหน่วยงานต่างๆที่มาติดต่อราชการ ให้ได้รับบริการที่ดี
๓. มุ่งเน้น สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเต็มใจในการรับบริการประชาชน และหน่วยงานต่างๆ
๔. มุ่งเน้นให้บุคลากรแต่งกายอย่างสุภาพตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เพื่อให้เหมาะสมแก่การต้อนรับประชาชน และหน่วยงานต่างๆ



(นายณัฐภัทร รังงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ



รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ
แต่ละโครงการ/กิจกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

แบบรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ราย ๖ เดือน) ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑การวิเคราะห์อัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๖) ๑. มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในกองช่าง และได้มีมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้ ๑.๑ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๑.๒ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ๑ ม.ค.๒๕๖๖ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖	ไม่มี

๒. การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และแต่งตั้งเป็นบุคลากรของอบต. นาทามเหนือ โดยยึดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน และดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยการจัดทำประกาศ เรื่อง รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลและให้โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	- จัดทำประกาศ เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา ๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง) จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง) - จัดทำประกาศ เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๔ อัตรา ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง) ๒.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง) ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง) ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ช. จำนวน ๑ อัตรา (อัตรารว่าง) รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ๑. นางสาวสุภาวดี เพชรฤทธิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สังกัด สำนักปลัด รับโอน มีผลวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒.น.ส.สุกัญญา บุญชัน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับโอน มีผลวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	อยู่ในระหว่างดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี
--------------------------------------	---	---	---	--------------

๒. การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)		ให้โอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ๑.นายจักรพล กุลสมาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ไปดำรงตำแหน่ง สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนปริง จังหวัดตรัง มีผลวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒.นางสาวณัฐชา บุญยะพาหุ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ไปดำรงตำแหน่ง สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยุโป จังหวัด ยะลา มีผลวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๓.นายอรรถชัย อรรถชัยยะ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลไปดำรงตำแหน่ง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปาล์มพัฒนา จังหวัดสตูล มีผลวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๔. นายศุภชัย สงมา ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ สังกัด เทศบาลตำบลลำภูรา จังหวัดตรัง มีผลวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ ๕.นางสาวเพชรภรณ์ เพชรอินทร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด องค์การ บริหารส่วนจังหวัดตรัง มีผลวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖		
๓.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่าม เหนือ	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มี การประกาศหลักเกณฑ์ และวิธี การ ประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี ของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนต บลนาท่ามเหนือ ประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลนาท่ามเหนือ ลงวันที่ ๑ กันยายน	ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖	ไม่มี

๓.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	- ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม - ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	๒๕๖๕ เพื่อประกอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๕- ๓๑ มี.ค. ๖๖) - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ดำเนินการจัดทำข้อตกลงตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับ ผู้ประเมิน โดยมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม โดยแล้วเสร็จครั้งที่ ๑ ภายในเดือน เมษายน - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ - การประเมินผล ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินพร้อมกับมีการแสดงหลักฐานหรือขอบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และการประเมินสมรรถนะได้มีการประเมินสมรรถนะเปรียบเทียบกับ พจนานุกรม สมรรถนะที่กำหนด และผู้ประเมินผลได้แจ้งผลคะแนนให้กับผู้รับการประเมินทราบ - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นไป		
---	---	--	--	--

๓.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)		ตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงของคณะกรรมการถ้อยแถลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		
๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบข้อกฎหมายให้แก่บุคลากร - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือจัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานของแต่ละตำแหน่ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี
๕ การสวัสดิการ ผลตอบแทนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย - จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส ภายในองค์กร	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือจัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส ทุกสิ้นเดือน - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จัดสถานที่ทำงานมีการกำหนด/แบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชนการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี

๕. การสวัสดิการ ผลตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)		จัดเก็บเอกสาร ฯลฯ ไว้อย่างชัดเจน พร้อม กับมีสภาพดีและสะอาด - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มี สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย โดยจัดให้มี อุปกรณ์ป้องกันอันตราย อุปกรณ์ตัดไฟ รองรับกรณีเกิดไฟช็อตไฟรั่ว อยู่ในสภาพที่ ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ - องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการ ทำงานหรือทำกิจกรรม มีการระบายอากาศ ที่ดีอุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงดัง/กลิ่น เหม็น/กลิ่นสารเคมี ที่อาจส่งผลกระทบต่อผุ ้ปฏิบัติงาน		
๖.การสร้างสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร	เพื่อสร้างความผูกพันระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรให้ม ี การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จัดทำ การเสริมสร้างความผาสุก ความ ผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการ ทำงานของบุคลากร โดยการร่วมเป็น เจ้าภาพงานศพ การจัดเลี้ยงต้อนรับ พนักงานใหม่ การจัดซื้อของขวัญให้กับ ข้าราชการที่โอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่น หรือเกษียณอายุให้พนักงานทุกคนร่วม สมทบทุน ร่วมรับประทานด้วยกันทุกสั น เดือน มีการจัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ เพื่อ สร้างความสัมพันธ์ไมตรี	กำลังดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี

๗. การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา เพื่อขัดเกลาจิตใจให้ใสบริสุทธิ์ - จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต - เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตต่างๆ	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและร่วมกิจกรรมรัฐพิธี - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรม นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว - เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตต่างๆ ผ่านทาง www.nathamnuae.go.th	กำลังดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี
--	---	--	---	--------------

นางสาวสุภาวดี เพชรฤทธิ์ ผู้รายงาน
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

