



รายงานผลการดำเนินการตามแผนนโยบาย
และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (สำนักงานปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ๐๔๒-๗๘๙๑๖๙

ที่ สน.๘๓๒๐๑/-.....วันที่ ๘.....ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและให้มีการถ่วงถ่วงผลการประเมิน
๒. มีการวางแผนในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. การบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้การสนับสนุนบุคลากรที่เป็นสวัสดิการไม่ใช่ภาคบังคับของหน่วยงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
๙. มีมาตรการรักษาวินัยและลงโทษผู้ผู้กระทำผิด

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้วทั้งหมด ๑๕ กิจกรรม/โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส

- แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการถ่วงถ่วงผลการประเมิน
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามผลงานนั้นๆ
- แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบผลประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า
- จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
- ประกาศสรรหาบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

- โครงการเชิดชูเกียรติให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
- จัดกิจกรรมปรับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงาน
- จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล

- ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ประกาศผลการเลื่อนขั้นอย่างเปิดเผย
- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น
- มีการลงลายมือชื่อข้าราชการและพนักงานจ้างรับทราบผลการประเมินทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน ส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน
- มีการจัดทำบันทึกก่อนและหลังการฝึกอบรม
- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- มีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม
- มีการถ่ายทอดความรู้หลังการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาคบังคับตามกฎหมาย

จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปรากฏว่ามีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณ ในการจ่ายค่าหลักสูตรอบรมในแต่ละหลักสูตร จึงไม่สามารถเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับบุคลากรที่มีอยู่และอัตรากำลังที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานเนื่องจากอัตรารว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด

สำนักงานปลัดจึงได้นำเรื่องอัตรารว่างนี้เข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จากเดิมสรรหาโดยให้ กสอ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสอ.ขึ้นบัญชีไว้ก็หมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ จากการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้าย เพื่อความรวดเร็วและป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆก็ เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดตามที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางเทียนทอง อังกาสิ)

นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวลักขณา เหล่านายอ)

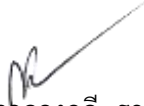
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวดวงฤดี ราชคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ความเห็นของนายก อบต.

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

จัดกิจกรรมปลูกป่าในวันต้นไม้โลก



คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร่วมกันปลูกต้นไม้บริเวณ อบต.



คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์สร้าง รพ.แพทย์แผนไทย



คณะผู้บริหาร/สมาชิก/พนักงานเจ้าหน้าที่ร่วมกับกำนันผู้ใหญ่บ้านรวมแรงร่วมใจช่วยกันสร้างบ้าน
ให้ผู้พิการเพื่อเป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้ยากไร้



คณะผู้บริหาร/สมาชิก/พนักงานเจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เราทำความดีด้วยหัวใจโดยการทำความสะอาดรอบเขตตำบลสุวรรณคาม



พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างช่วยกันทำชั้นหมากเบ็งร่วมงานวันวิสาขบูชา



พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างช่วยกันทำกระทงเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมในวันลอยกระทง



พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างช่วยกันทำความสะอาดในวันลดโลกร้อน



คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างร่วมงานบายศรีสู่ขวัญในวันขึ้นปีใหม่ของทุกปี



คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร่วมกันทำความสะอาดพื้นที่วัดในเขตตำบลสุวรรณคาม

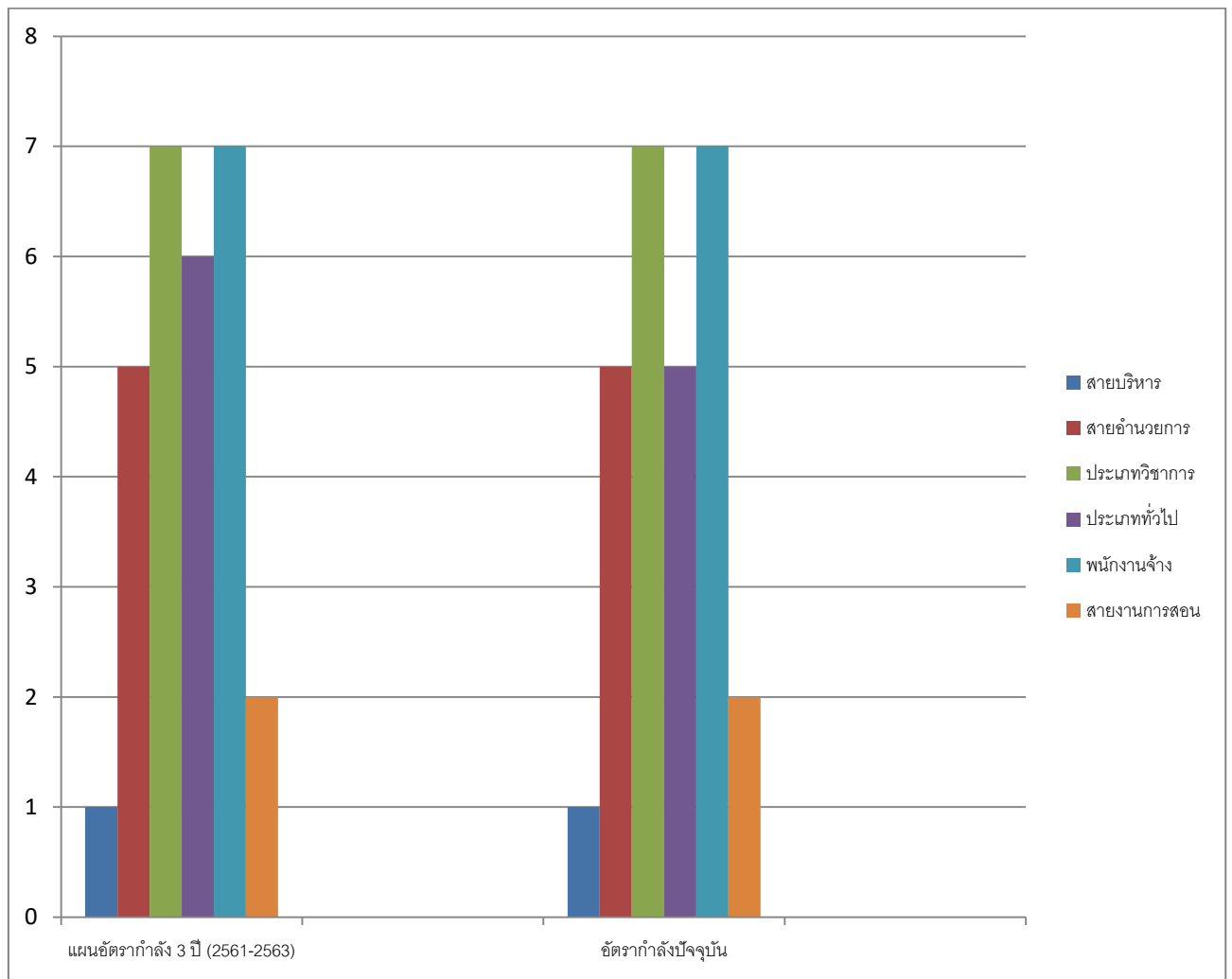


โครงการนุ่งผ้าขึ้น ถือปันโต ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม



มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ

เปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีอยู่ในแผน ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) กับอัตรากำลังปัจจุบัน



- เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังแล้วพบว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันคิดเป็น ๙๖.๔๒ % ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

**สรุปการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม
หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง**

เมื่อทำการสรุปเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
กับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงปริมาณงานที่มีอยู่ จึงสรุปได้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๙ อัตรา

- สายงานอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- พนักงานจ้างประเภทภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม

๒. กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๕ อัตราว่าง ๑ อัตรา

- สายงานอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) ทำการสรรหาโดยบัญชีของ
กสธ.
- พนักงานจ้างประเภทภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม

๓. กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๓ อัตรา

- สายงานอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- พนักงานจ้างประเภทภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๖ อัตรา

- สายงานอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานการสอน จำนวน ๒ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- พนักงานจ้างประเภทภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม

๕. กองสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๒ อัตรา

- สายงานอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม
- สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด ๒ อัตรา

- สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา คงอยู่เท่าเดิม

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร

โครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม
ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑. **ชื่อโครงการ** : โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒. **หลักการและเหตุผล**

ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้นการที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน หากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชมารยาท และอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใส่เกล้าฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรงซึ่งพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้พระราชทานคุณธรรม ๔ ประการแก่ข้าราชการและประชาชนในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ดังนี้

ประการที่ ๑ คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเอง รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่ ๒ คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่ ๓ คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่ ๔ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม ๔ ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ

พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของ

ประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองทุกคนและตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมบังเกิดผลในทางปฏิบัติ. ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความรู้และทัศนคติให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนให้รับรู้และเข้าใจอย่างแจ่มชัดว่าการประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานของตนเป็นอย่างไร พฤติกรรมใดคือพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติพฤติกรรมใด คือพฤติกรรมที่พึงละเว้น

๑. การใช้มาตรการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ชัด อาจเป็นในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น การยกย่องชมเชยการมอบโล่ การประกาศเกียรติคุณ การประกาศชื่อทางสื่อมวลชน เป็นต้น นอกจากนี้มาตรการที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการยกย่องให้รางวัล คือ การไม่สนับสนุนผู้ที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้กระทำดี

๒. การเป็นแบบอย่าง (model) คือ การนำตัวอย่างที่ดีมาชี้ให้เห็น โดยจุดเน้นสำคัญคือ ตัวผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ในการทำ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การตั้งชมรมหรือสร้างเครือข่าย เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันรณรงค์ให้เกิดการถือปฏิบัติ

๔. การจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ การจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในรูปแบบต่างๆ เช่น ประกวดเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานดีเด่น โดยใช้หลักการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรเป็นแนวพิจารณา เป็นต้น ทั้งนี้ อาจจัดให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น เช่น มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหรือตัดสิน จะทำให้เกิดพลังผลักดันจากภายนอกได้อีกส่วนหนึ่ง

๕. การประชาสัมพันธ์ คือ เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ กระจายข่าวในรูปแบบของสื่อประเภทต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคมได้รับทราบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร เช่น จัดทำโปสเตอร์ ติดประกาศ ทำจดหมายข่าว แผ่นพับ วิดีทัศน์ เป็นต้น

๖. การศึกษาดูงาน คือ การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีได้หรือการให้หน่วยงานอื่นมาดูงานของหน่วยงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานด้วยตัวของเจ้าหน้าที่เอง

๗. นำหลักธรรมหรือคำสอนของศาสนาต่างๆ มาใช้กับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ

พนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศใช้มาตรฐานการให้รางวัลและลงโทษพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามจึงเห็นชอบให้จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงาน

ส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและรู้สีกว่างานหรือผลของการกระทำนั้นเกิดความคุ้มค่าและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามได้พิจารณาอนุมัติต่อไป

๓. วัตถุประสงค์ :

- ๓.๑ เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
- ๓.๒ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล
- ๓.๔ เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง
- ๓.๕ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙
- ๓.๖ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔. เป้าหมาย :

- ๔.๑ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น
- ๔.๒ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการตัวดีเด่น ปีละ ๑ ครั้ง
- ๔.๓ จัดทำประกาศนียบัตรยกย่องและเชิดชูเกียรติ จำนวน ๒ ฉบับ

๕. วิธีการดำเนินการ :

- ๕.๑ เสนอโครงการ เพื่อพิจารณาขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น
- ๕.๒ เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในสังกัดรับทราบในโครงการและวัตถุประสงค์ของโครงการ
- ๕.๓ คัดเลือกกันเองในแต่ละสำนัก/กองแล้วมาเป็นระดับองค์กร

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

- เดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๗. สถานที่ดำเนินการ

- องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

๘. งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณ

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

๑๐. ประโยชน์ที่จะได้รับ

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติ
- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

๑๑. วิธีการประเมินผล

- ประเมินจากผลปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ).....ผู้เขียนโครงการ
(นางเทียนทอง อังกาสิ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวลักขณา เหล่านายอ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบและตรวจจบโครงการ
(นางสาวดวงฤดี ราชคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายทองศรี อัครพิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

พิธีมอบบัตรให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๓



ประเมินความพึงพอใจพนักงานที่มีต่อองค์กรเพื่อนำไปปรับปรุง



คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างร่วมงานบายศรีสู่ขวัญในวันขึ้นปีใหม่ของทุกปี



พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างร่วมกันออกกำลังกายเต้นแอโรบิคหลังเลิกงานทุกวัน



จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๓



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ที่ ๕๖๖ /๒๕๖๓

เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นอันเป็นกรณีพิเศษมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๔ ,๒.๒ (๑) ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามจึงได้มีคำสั่งจ่ายเงินโบนัสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น พิจารณาให้ได้รับ 1.00 เท่าของเงินเดือน
๒. ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น พิจารณาให้ได้รับ 0.95 เท่าของเงินเดือน
๓. ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น พิจารณาให้ได้รับ 0.90 เท่าของเงินเดือน

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ 90	ขึ้นไป
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ 80	แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ 70	แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ 60	แต่ไม่ถึงร้อยละ 70 คะแนน
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	คะแนน

ข้าราชการครูหรือพนักงานครู

๑. ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๘ ขึ้นไป พิจารณาให้ได้รับ ๑.๐๐ เท่าของเงินเดือน
๒. ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๖ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘ พิจารณาให้ได้รับ ๐.๙๕ เท่าของเงินเดือน
๓. ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ตั้งแต่ร้อยละ ๔ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๖ พิจารณาให้ได้รับ ๐.๙๐ เท่าของเงินเดือน

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น	ร้อยละ 90.00	ขึ้นไป
ดีมาก	ร้อยละ 80.00 – 89.99	คะแนน
ดี	ร้อยละ 70.00 – 79.99	คะแนน
พอใช้	ร้อยละ 60.00 – 69.99	คะแนน
ปรับปรุง	ร้อยละ 59.99	คะแนน ลงมา

พนักงานจ้างประเภทภารกิจและประเภททั่วไป

๑. ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น พิจารณาให้ได้รับ ๑.๐๐ เท่าของค่าตอบแทน
๒. ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาให้ได้รับ ๐.๙๕ เท่าของค่าตอบแทน
๓. ผลการประเมินอยู่ในระดับดี พิจารณาให้ได้รับ ๐.๙๐ เท่าของค่าตอบแทน

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ 95 ถึง 100	คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ 85 แต่ไม่ถึงร้อยละ 95	คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึงร้อยละ 85	คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ 65 แต่ไม่ถึงร้อยละ 75	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ 60	คะแนน

มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า

ประกาศหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดเพื่อทราบ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินนั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู

๓.๑.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน กำหนด ร้อยละ ๕๐)

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน กำหนด ร้อยละ ๕๐)

๓.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดย กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวน สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำ สายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓.๑.๓ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

๓.๑.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๓.๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงาน จ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนของงาน ดังนี้

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

(๑) ปริมาณผลงาน

(๒) คุณภาพของงาน

(๓) ประโยชน์ของงาน

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะของพนักงาน ส่วนตำบลมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมิน สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิด สร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓.๒.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

๔. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำเนินการดังนี้

๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามกำหนด

๕.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๖. ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒


(นายทองศรี อัครพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม
เรื่อง พนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๓๐๓ (๗) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม จึงประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังบัญชีรายชื่อแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ผลคะแนน (ร้อยละ)	ระดับผล การประเมิน
๑	นางพรหมชนก โพธิ์ศรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๙๘.๘๐	ดีเด่น
๒	นางบุษบา เพชรเสนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๙๕.๖๐	ดีเด่น
๓	นางสาวลักขณา เหล่านายอ	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๙๕.๔๐	ดีเด่น
๔	นางสาวดวงฤดี ราชคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๙๕.๒๐	ดีเด่น
๕	นางสาววนิดา วังคะฮาด	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๙๓.๘๐	ดีเด่น
๖	นางสาวสุภาวดี สุรินทร์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๙๓.๘๐	ดีเด่น
๗	นางสาวอรุษา มณีบุ	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๙๓.๘๐	ดีเด่น
๘	นางมยุรารักษ์ ฝนจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๙๓.๔๐	ดีเด่น
๙	นางมาลาพร เป่งคำภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๙๓.๔๐	ดีเด่น
๑๐	นางรัชนิบูลย์ ไตรพิช	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๙๓.๒๐	ดีเด่น
๑๑	พ.จ.อ.ดาวเนตร วรรณาด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๙๒.๘๐	ดีเด่น
๑๒	นางสาววิชุดา โยธายุทธ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๙๒.๘๐	ดีเด่น
๑๓	นางสุริรัตน์ สีมวงษ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๙๒.๖๐	ดีเด่น
๑๔	นายสุดใจ วงศ์สาย	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๙๒.๔๐	ดีเด่น
๑๕	นางเทียนทอง ฮังกาสี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๙๒.๒๐	ดีเด่น
๑๖	นางสาวสวีสวรรณ คะตุลย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๙๒.๐๐	ดีเด่น
๑๗	นางสาววิไลพร ลับลิพล	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๙๐.๖๐	ดีเด่น


(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

๑. ข้าพเจ้า นายทองศรี อัครพิน ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ผู้รับข้อตกลง และ นางสาวดวงฤดี ราชคำ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทำข้อตกลง
๒. ข้อตกลงนี้ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓
๓. รายละเอียดข้อตกลง แผนดำเนินงานซึ่งตั้งเป้าหมายจะแล้วเสร็จและรายละเอียดอื่นๆตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบแนบท้ายข้อตกลงนี้
๔. ข้าพเจ้า นายทองศรี อัครพิน ในฐานะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ได้พิจารณาและเห็นชอบ แผนดำเนินงานซึ่งตั้งเป้าหมายจะแล้วเสร็จและรายละเอียดอื่นๆ ที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายข้อตกลงนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำกำกับและตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ นางสาวดวงฤดี ราชคำ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้จัดทำขึ้นนี้
๕. ข้าพเจ้า นางสาวดวงฤดี ราชคำ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำความเข้าใจข้อตกลงตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้ข้อตกลงกับ นายทองศรี อัครพิน ในฐานะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของแผนดำเนินงาน เพื่อให้เกิดแก่ประชาชนตามข้อตกลงไว้
๖. ผู้รับข้อตกลงและผู้ทำข้อตกลง ได้เข้าใจข้อตกลงการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้วจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(นางสาวดวงฤดี ราชคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ทำข้อตกลง
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

(นายทองศรี อัครพิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม
ผู้รับข้อตกลง
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ที่ ๔๓๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
(ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๐๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม จึงแต่งตั้งบุคคลผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นางสาวดวงฤดี ราชคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวลักขณาเหล่านายอ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๓. นางมาลาพร เป้งคำภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางมยุรารักษ์ผลาจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นายสุตใจ วงศ์สาย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางเทียนทอง อังกาสิ	นักจัดการงานทั่วไป	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณา ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๓๐๐ โดยกำหนดให้มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

๑. ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
๒. ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ที่ ๔๓๖/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
(ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๑๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม จึงแต่งตั้งบุคคลผู้ที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายทองแดง	ไตรยราช	รองนายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวดวงฤดี	ราชคำ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวลักขณา	เหล่านายอ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางมาลาพร	เป่งคำภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางพริมนก	โพธิ์ศรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	กรรมการ
๖. นางเทียนทอง	ฮังกาสี	นักจัดการงานทั่วไป	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใส และเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพกระบวนการทำงานประจำปี ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม (สำนักงานปลัด) โทร ๐๔๒ ๗๘๙๑๖๙

ที่ สน ๘๓๒๐๑/-

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม ได้มีนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแต่ละกระบวนการงานเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินนั้นไปพัฒนาและปรับปรุงต่อไป รายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการศึกษา คะแนนโดยรวม ๙๗.๓๕

ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๘.๘๐

- ขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย
- มีการประกาศแจ้งขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน
- มีการดำเนินงานช่วยเหลือแก้ไขปัญหาทางกฎหมายที่รวดเร็ว
- การบริการมีความถูกต้องเหมาะสม
- มีการติดตามผลการดำเนินงานและแจ้งให้ผู้รับบริการทราบ

ด้านช่องทางการให้บริการระดับความพึงพอใจระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๘.๔๐

- มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงช่องทางหรือวิธีการใช้บริการหลายแบบ เช่น โทรศัพท์ ผ่านผู้นำชุมชน
- มีช่องทางการใช้บริการหลายช่องทาง เช่น การแจ้งเบาะแสร้องเรียน
- มีการให้บริการอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านกฎหมาย
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมและเพียงพอกับการให้บริการ

ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๖.๐๐

- ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมและเป็นกันเอง
- ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจบริการ
- มีความสามารถ และทักษะความชำนาญในการให้บริการ
- สามารถอธิบายและตอบข้อสงสัยหรือให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้
- ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๖.๒๐

- สถานที่ให้บริการสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่นั่งรอ ห้องน้ำ
- มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ
- มีการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น การประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
- มีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็นต่อการให้บริการ

๒. งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำบลสุวรรณคาม คะแนนโดยรวม

๙๗.๑๕

ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๗.๒๐

- ขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย
- มีการติดประกาศแจ้งขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน
- มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน
- มีการบริการที่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกชุมชน
- มีการบริการอย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์

ด้านช่องทางการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๘.๐๐

- มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงช่องทางหรือวิธีการใช้บริการหลายแบบ เช่น โทรศัพท์ ผ่านผู้นำชุมชน
- มีช่องทางการใช้บริการหลายช่องทาง เช่น ขอใช้ผ่านโทรศัพท์
- มีการให้บริการแต่ละช่องทางสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมและเพียงพอกับการให้บริการ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง อุปกรณ์การแพทย์ฉุกเฉิน

ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๖.๔๐

- ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมและเป็นกันเอง
- ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจบริการ
- มีความสามารถ และทักษะความชำนาญในการให้บริการ
- สามารถอธิบายและตอบข้อสงสัยหรือให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้
- ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๗.๐๐

- สถานที่ให้บริการสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่นั่งรอ ห้องน้ำ

- มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ มีการอำนวยความสะดวกเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน เช่น การสูบน้ำที่ท่วมขังบ้านเรือนเมื่อเกิดอุทกภัย
- มีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็นต่อการให้บริการ เช่น กล้องรับความคิดเห็น

๓. งานด้านรายได้หรือภาษีตำบลสุวรรณคาม คะแนนโดยรวม ๙๗.๑๕

ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๘.๐๐

- ขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย
- มีการติดประกาศแจ้งขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน
- มีการดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- มีการบริการตามลำดับก่อน - หลัง
- มีการให้บริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน

ด้านช่องทางการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๘.๘๐

- มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงช่องทางหรือวิธีการใช้บริการหลายแบบ เช่น โทรศัพท์ ผ่านผู้นำชุมชน
- มีป้ายประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลวิธีใช้บริการแต่ละช่องทาง
- ช่องทางการให้บริการมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมและเพียงพอกับการให้บริการ

ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๕.๘๐

- ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมและเป็นกันเอง
- ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจบริการ
- มีความสามารถ และทักษะความชำนาญในการให้บริการ
- สามารถอธิบายและตอบข้อสงสัยหรือให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้
- ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๖.๐๐

- สถานที่ให้บริการสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่นั่งรอ ห้องน้ำ
- มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ
- มีการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น การบริการนอกสถานที่
- มีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็นต่อการให้บริการ เช่น กล้องรับความคิดเห็น แบบสอบถามความพึงพอใจ

๔. งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมตำบลสุวรรณคาม คะแนนโดยรวม

๙๗.๕๕

ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ

๙๘.๖๐

- ขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย
- มีการติดประกาศแจ้งขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจน
- มีการดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- มีการบริการตามลำดับก่อน - หลัง
- มีการให้บริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน

ด้านช่องทางการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๙.๐๐

- มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงช่องทางหรือวิธีการใช้บริการหลายแบบ เช่น โทรศัพท์ ผ่านผู้นำชุมชน
- มีป้ายประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลวิธีใช้บริการแต่ละช่องทาง
- ช่องทางการให้บริการมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมและเพียงพอกับการให้บริการ

ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ ๙๖.๐๐

- ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมและเป็นกันเอง
- ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจบริการ
- มีความสามารถ และทักษะความชำนาญในการให้บริการ
- สามารถอธิบายและตอบข้อสงสัยหรือให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้
- ให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการระดับความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ

๙๖.๖๐

- สถานที่ให้บริการสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่นั่งรอ ห้องน้ำ
- มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ
- มีการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- มีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็นต่อการให้บริการ เช่น กล่องรับความคิดเห็น แบบสอบถามความพึงพอใจ

ภาพรวมคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ๙๗.๓๕ คะแนน

ลำดับที่ ๑ งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ร้อยละ ๙๗.๕๕ คะแนน

ลำดับที่ ๒ งานด้านการศึกษา ร้อยละ ๙๗.๓๕ คะแนน

ลำดับที่ ๓ งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร้อยละ ๙๗.๑๕ คะแนน

ลำดับที่ ๔ งานด้านจัดเก็บรายได้ ร้อยละ ๙๗.๑๕ คะแนน

จากการสำรวจผลการประเมินการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุดทุกงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๕ โดยสรุปได้ค่าร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป โดยทั้ง ๔ งานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ ๙๕ และหากพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าคะแนนน้อยกว่าข้อคำถามอื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริการทั้ง ๔ งานจะพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ควรปรับปรุงภาพการให้บริการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เหมาะสม สามารถเดินทางมารับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และงานด้านจัดเก็บรายได้ ด้วยการเพิ่มป้ายบอกจุดบริการ ป้ายประชาสัมพันธ์ให้มีความชัดเจนและประชาชนเข้าใจได้ง่ายขึ้นกว่าเดิม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางเทียนทอง ฮังกาสี)

นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวลักขณา เหล่านายอ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวดวงฤดี ราชคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)



(นายทองศรี อัครปิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

สนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้อย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม
อำเภอโคกโพธิ์ไชย
จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรจะทำได้

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลด้านบุคลากร	๒
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๓
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๔
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา	๘
แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน	๙
ส่วนที่ ๕	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการ	๑๐-๑๒
ส่วนที่ ๖	
แผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง	๑๓-๑๖
ภาคผนวก	
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการดำเนินการทางวินัย	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/วาระการประชุม	
ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	
ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	
แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนา ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการ พัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วน ตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหาร ส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตาม ความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การ บริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี หลักสูตรการ พัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลาย หลักสูตร ดังนี้

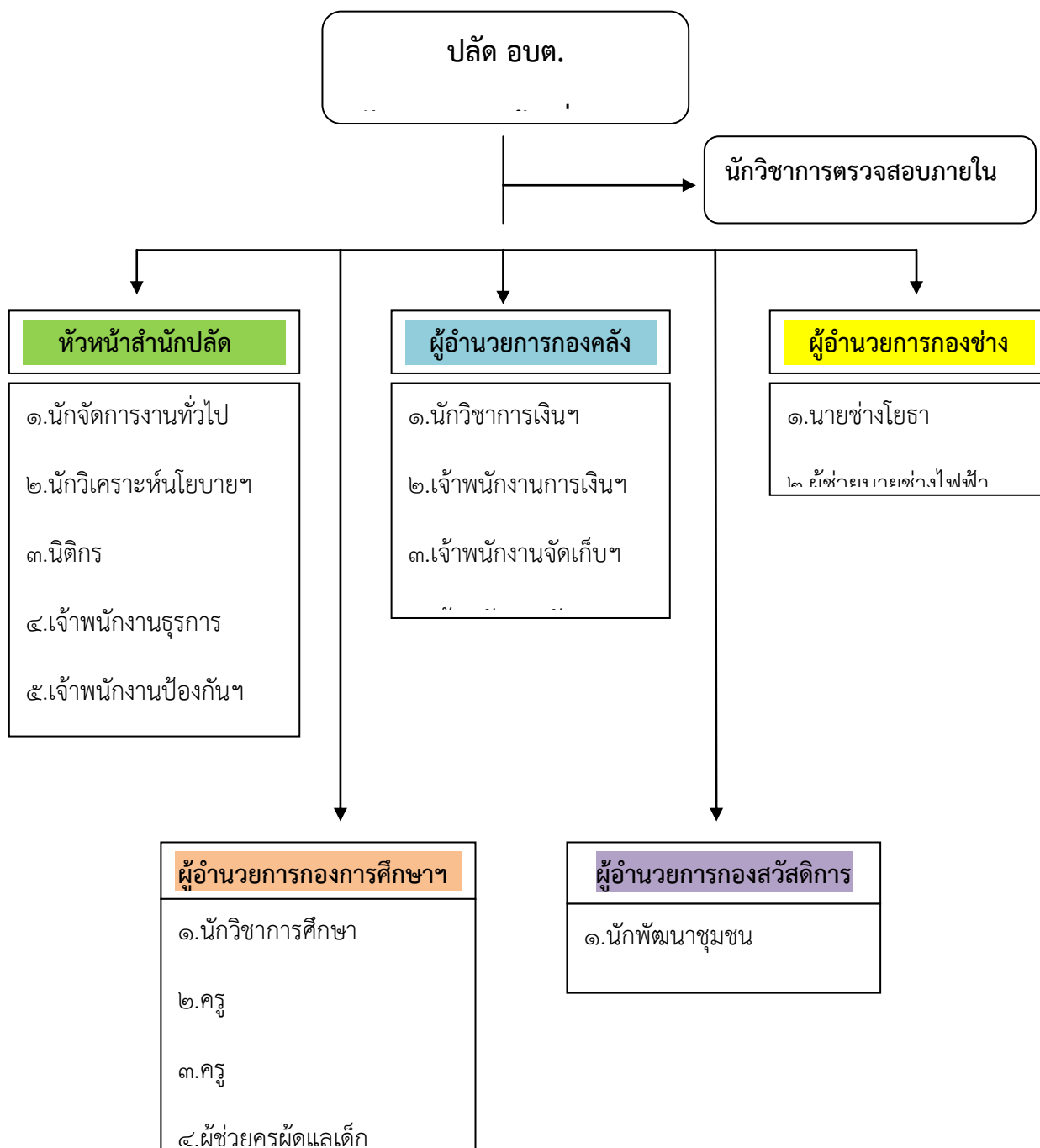
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสุวรรณคาม โดยจัดทำให้ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แผน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้



๓. การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบใน การปฏิบัติงาน ๓. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๔. บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจที่ได้รับตามอำนาจหน้าที่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน ๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. ปัญหาหนี้สินมีมากทำให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด ๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

๔.การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ยึดมั่นในระบบคุณธรรม	๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอเพราะจำกัดเรื่องของงบประมาณ ๕. ในองค์กรยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าในสายงานรวมถึงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. การบริหารราชการแบบบูรณาการทำให้เกิดประสิทธิภาพ	๑. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน ๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๓. กฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๔. ข้อจำกัดงบประมาณในการพัฒนาที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ส่วนที่ ๒

๑.วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม
- ๑.๒ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๑.๓ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
- ๑.๕ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.เป้าหมายการพัฒนา

- ๒.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วนำมาปฏิบัติ
- ๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๕ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามสายงานที่ปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลัง

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕ หมวด ๖ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการบาทบาทและหน้าที่ของทางราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

๖

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การถ่ายทอดความรู้โดยการสอนงานหลังจากฝึกอบรม ทำคู่มือหรือเอกสาร แจกหรือการให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรและภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาระบบแรงจูงใจในการทำงาน

- ยกย่องชมเชยให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันสำหรับผู้ที่ได้รับรางวัลหรือปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

➡ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้เพียงพอต่อการกิจ

- วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ
- ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอน
- ปรับปรุงการทำงานพร้อมเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศใช้งาน
- พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมหรือปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระเบียบหรือหนังสือสั่งการ

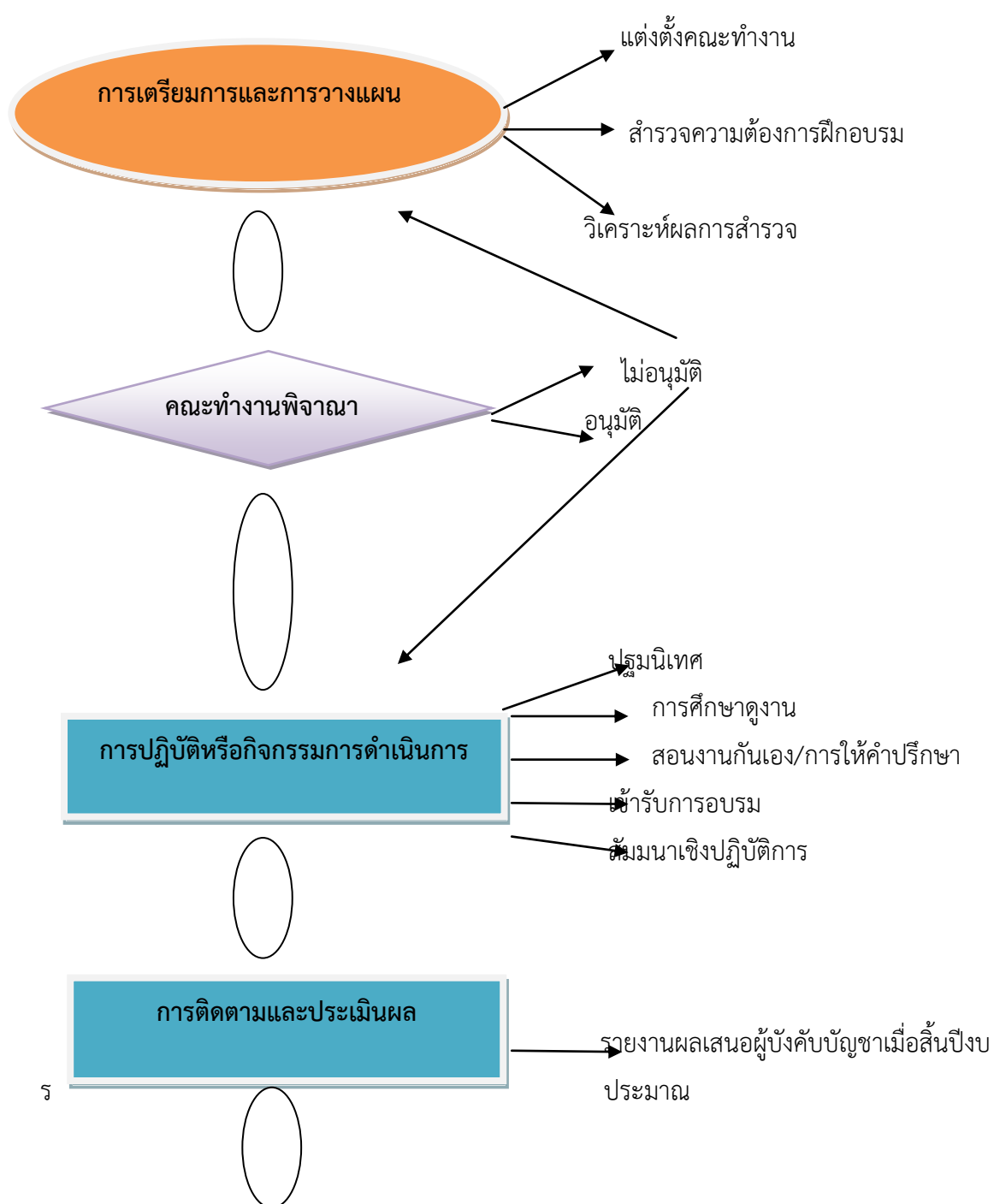
➡ พัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี

- มีการตรวจสุขภาพประจำเดือน
- มีการตรวจสุขภาพประจำปี
- ส่งเสริมการออกกำลังกายหลังเลิกงาน
- จัดระเบียบและสร้างสภาพแวดล้อมที่สวยงามบริเวณสถานที่ทำงาน

➡ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างใช้วิธีระบบเปิดเผยและโปร่งใสโดยใช้หลักความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามผลการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- พนักงานมีสมรรถนะในการพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น
- มีการบริการด้วยกระบวนการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและบริการกับผู้มารับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- สร้างระบบความร่วมมือการทำงานและร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร และ Flow Chart





ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและงานเกิดประสิทธิผล ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง กันยายน ๒๕๖๓	งบประมาณ อบต.	

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง ๕. จัดกิจกรรม/โครงการหรือเข้าร่วม ที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงกันยายน ๒๕๖๓	งบประมาณ อบต.	

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอรวมถึง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การพัฒนาอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และงานบริการด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน Q&A เช่น Web board หรือ Social Network และ E- Service ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรรักสุขภาพและรักสิ่งแวดล้อมโดยให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน - ออกกำลังกายหลังเลิก งาน	ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง กันยายน ๒๕๖๓	งบประมาณ อปต.	

ส่วนที่ ๖

แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	หลักสูตร	หัวระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	นางสาวดวงฤดี ราชคำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง) ๕๖ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	-นักบริหารงานท้องถิ่น -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ หลายหลักสูตร
สำนักงานปลัด					
๒	นางสาวลักขณา เหล่านายอ	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไปต้น) ๕๖ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	-นักบริหารงานทั่วไป -การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ หลายหลักสูตร
๓	นางเทียนทอง อังกาสิ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๕๖ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	-การบริหารงานบุคคล -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ หลายหลักสูตร
๔	นางบุษบา เพชรเสนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๕๖ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	-การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น -การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ หลายหลักสูตร
๕	-ว่าง-	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๕๖ ๓ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	-งานกฎหมาย/ระเบียบฯ	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ หลายหลักสูตร
๖	นางสาวสวิวรรณ คะตุลย์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๕๖ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	-งานสารบรรณ -ด้านคุณธรรมและจริยธรรม -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ หลายหลักสูตร
		เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ตุลาคม ๒๕๖๒ –	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียวหรือ

๗	พ.จ.อ.ดาวเนตร วรรณาด	๕๖ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	-ศึกษาดูงานนอกสถานที่	กันยายน ๒๕๖๓	หลายหลักสูตร
---	----------------------	------------------	-----------------------	--------------	--------------

๑๔

ส่วนที่ ๖

แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	หมายเหตุ
กองคลัง					
๘	นางมาลาพร เป็งคำภา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น) ๕๖ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	-นักบริหารงานการคลัง -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๙	นางสาววนิดา วั่งคะฮาด	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๕ ๖ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	-การเงินและบัญชี -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๑๐	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๕๖ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	-การเงินและบัญชี	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๑๑	นางสาวสุภาวดี สุรินทะ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๕๖ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	-การจัดซื้อจัดจ้าง -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	
๑๒	นางสุรียรัตน์ สีมวงษ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญ งาน ๕๖ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๐๑	-การจัดเก็บรายได้ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	
กองช่าง					
๑๓	นายสุดใจ วงศ์สาย	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) ๕๖ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	-นักบริหารงานช่าง -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๑๔	นายสหวัช โถชาลี	นายช่างโยธาชำนาญงาน ๕๖ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	

ส่วนที่ ๖

แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๑๕	นางมยุรารักษ์ ผลจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ต้น) ๕๖ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	-นักบริหารงานการศึกษา -เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๑๖	นางสาววิไลพร ลับลิพล	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ๕๖ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๑๗	นางคองมา พรหมศิริ	ครู คศ.๑ ๔๗ ๒ ๐๐๖๓	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๑๘	นางรสสุคล วรพันธุ์	ครู คศ.๑ ๔๗ ๒ ๐๓๘๖	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑๙	นางรัชนิบูลย์ ไตรพิข	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ ๕๖ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร

ส่วนที่ ๖

แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	หลักสูตร	หัวระยะเวลา	หมายเหตุ
๒๐	นางพริมนก โพธิ์ศรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๕๖ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร
๒๑	นางสาวอรชา มณีบุ๋	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๕๖ ๓ ๑๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓	อาจจะฝึกอบรม หลักสูตรเดียว หรือหลาย หลักสูตร

มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะเป็นรางวัลหรือเกียรติบัตรมอบให้ปีละ ๑ ครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเช่น ทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรมสันทนาการ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการประชาชน ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๒ มาตรา ๗ และมาตรา ๘ จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม

ที่ ๒๘๓ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)

(นายทองศรี อัครปิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ตามประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.จ., ก.ท. , และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของ ข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ได้ถือปฏิบัติเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

*** ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย**

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม จึงขอประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ทั้ง ๙ ประการเป็นมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมที่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ) 

(นายทองศรี อัครพิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม