



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว 042-109823

ที่ 73801/-

วันที่ 30 กันยายน 2564

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสุกรรยา พันธุ์วงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาววิชรภรณ์ บุญเพ็ง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการ
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ).....

(นายปุณณเมธ บุญลือ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

คำสั่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

ทราบ/ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของ อบต.

อื่นๆ.....

(ลงชื่อ).....

(นายพระยุง พิสถาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.หนองกุงแก้วมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.หนองกุงแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว - เพื่อเป็นการวางแผนการใช้ 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบต.หนองกุงแก้ว มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) 	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566 โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563 และ อบต.หนองกุงแก้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563 - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน 	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้ทุกปีงบประมาณ เพื่อการกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ

			ราชการในปัจจุบัน	
--	--	--	------------------	--

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
1.2 จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 - 2566</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>1. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ออบท.</p> <p>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>2. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ออบท.</p> <p>- ตำแหน่ง พนักงานขับรถดับเพลิง</p> <p>- ตำแหน่ง คนงานประจักษ์ถอยะ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 16/2564 สั่ง ณ วันที่ 12 มกราคม 2564</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพ</p>

<p>1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม</p>	<p>-คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติตามที่ด้วยความเป็นไป</p>	<p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 300/2564 ลว 10 กันยายน 2564</p> <p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 301/2564 ลว 10 กันยายน 2564</p> <p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 250/2564 ลว 10 สิงหาคม 2564</p> <p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 251/2564 ลว 10 สิงหาคม 2564</p>	<p>-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสมุ่งมั่นทำหาคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการการสรรหาเป็นชุดเดียวกัน</p>
--	--	--	--	--

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบรมของกุงแก้ว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564 - 2566)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพควร ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อ ได้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาตรงกับความต้องการ
2.2 การกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ - นายสมโภชน์ ยะสูงเนิน ตำแหน่ง นวค. คลัง ปก. -นางอาริสรา กุณโอง ตำแหน่ง ผช.นวค. เงินและบัญชี -นางสาวนันทน์ภัส ศรีจันทร์ ตำแหน่ง ผช.จพง.พัสดุ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การปรับปรุงและบัญชีฯ ระหว่างวันที่ 26 - 28 ตุลาคม 2563 - นายพระยุง พิทยาน ตำแหน่ง นายก อบต. -นายสมจิต ยางศรี ตำแหน่ง รองนายก อบต.	-ควรมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเอง และมีความต่อเนื่อง ขององค์ความรู้และสามารถ ที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ -ควรมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเอง และมีความต่อเนื่อง ขององค์ความรู้และสามารถ

	เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา		<p>-นายวรวิฑูฒิ ศรีหภาพุตร ตำแหน่ง เลขานุการ นายก อบต. -นายบุญณเมธ บุญลือ ตำแหน่ง รองปลัด อบต. -นายสิทธิชัย ศรีเพ็ง ตำแหน่ง ผอ.กอง สวัสดิการสังคม -นายชัชวาล ยอดชาญ ตำแหน่ง ผอ.กอง ช่าง -นางสาววัชรภรณ์ บุญเพ็ง ตำแหน่ง</p>	ที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
--	-----------------------------	--	---	---

	<p>-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา</p>	<p>-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้</p>	<p>นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. -นางสาวสุกรรยา พันธุ์งาม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก. -นางสาวกัญญา สายพันธ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก. -นางสาววาสนา จอมศรี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา -นายสมโภชน์ ยะสูงเนิน ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง -นางสาวอรุณี จันทร์แดง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปก. -นายณัฐพล ไบลาศน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล โครงการ การประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงาน อบต. ระหว่างวันที่ 5 – 8 พฤศจิกายน 2563 - นายพระยุง พิทยาน ตำแหน่ง นายก อบต. -นายบุญณเมธ บุญเลิศ ตำแหน่ง รองปลัด อบต. -นายชัชวาล ยอดชาญ ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง -นายสมโภชน์ ยะสูงเนิน ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง</p>	<p>-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความรู้เรื่องของตัวเอง และมีความรู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์ความรู้ได้</p>
--	--	---	---	---

	<p>-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา</p> <p>-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา</p>	<p>-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้</p> <p>-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้</p>	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท.๑ ระหว่างวันที่ 29 - 31 ตุลาคม 2563</p> <p>- นายพระยูง พิธาน ตำแหน่ง นายก อบต.</p> <p>-นางสาววิชราภรณ์ บุญเพ็ง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.</p> <p>-นางเตือนนพัญญา นามบัณฑิต ตำแหน่ง ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>-นายอิทธิพงษ์ มุลศาสตร์ ตำแหน่ง ผช.นายช่างโยธา</p> <p>โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการจัดทำแผนพัฒนา ปีงบประมาณ 64 ๑ ระหว่างวันที่ 14 - 16 ธันวาคม 2563</p> <p>-นางพีรดา โพทะชญา ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา</p> <p>-นายสมโภชน์ ยะสูงเนิน ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง</p> <p>-นางสาววาสนา จอมศรี ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</p> <p>โครงการเสวนาและมีกิจกรรมด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและราคากลางผู้ปฏิบัติงาน ๑ วันที่ 24 ธันวาคม 2563</p>	<p>-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p> <p>-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p>
--	---	---	--	---

<p>2.3 สนับสนุนระบบอินเตอร์เน็ตขององค์กร เพื่อการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>-เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมในสายงาน เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning</p>	<p>-ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร</p>
<p>2.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน</p>
<p>2.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p>	<p>-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกันองค์กร</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	<p>-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ ความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ครบถ้วนทุกตำแหน่ง</p>

3. ด้านการอ้างรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างความรู้จากหลายหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
3.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ 100	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการทำงาน ราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตั้งแต่ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงาน จนถึงคณะกรรมการการปฏิบัติการปฏิบัติ ผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยชอบธรรม
3.4 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงาน หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1/2564 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน

เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์			กระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1/2564 และรายงานการประชุมตั้งกล่าว	เดียวกัน
3.5 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร		-มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
ประเด็นนโยบาย		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
4.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความประพฤติของข้าราชการ ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว -มีแนวทางปฏิบัติตามประกาศ		-ประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ทราบมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
4.2 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว จัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละสำนัก/กอง รับผิดชอบ		-ดำเนินการกำหนดงาน และหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

<p>แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง</p>				
<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องด้วยในงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้บางกิจกรรม/โครงการไม่ได้ดำเนินการตามนโยบาย/ แผนพัฒนาบุคลากร <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ศึกษา เรียนรู้ และสื่อสารการทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต 				