



รายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

ผลการดำเนินงาน

การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศฯ จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ตัวอย่าง ผลการดำเนินงาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือสั่งการ จังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/๒๕๖๓๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๓ แห่งประกาศ ก.อบต.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จำสิบตำรวจ

(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



แผนอัตรากำล้าง 3 ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น



๒) นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

๒.๑ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๒.๒ การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น กำหนด ตามประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐ และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่ง ต่าง ๆ จะ ยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

กลยุทธ์

- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง เนื่องจากลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด

- การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ทั้งด้าน จำนวน คุณภาพ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผลการดำเนินงาน

- ได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) สายปฏิบัติ จำนวน ๒ อัตรา โดย ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ผลการดำเนินการ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีคำสั่งรับการโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

- ได้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารว่าง จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ โดยได้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน (ในขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการของก.อบต.)

ตัวอย่าง กิจกรรม การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ชื่อเรื่อง: รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ชื่อไฟล์: W2i4fL9Tue34222.pdf ดาวน์โหลดไฟล์นี้

new doc 2563-01-28 10.59.51

1 / 1 94%

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีความประสงค์จะรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา

ผู้มีความสามารถครบถ้วน ตรงตามประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนด และมีความประสงค์จะขอโอน (ย้าย) สามารถยื่นเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา รับโอน (ย้าย) ได้ดังนี้

๑. คำร้องขอโอน (ย้าย)
๒. สำเนาบัตรประวัติพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. หนังสือยินยอมให้โอน (ย้าย) จากผู้บริหารต้นสังกัด
๔. หนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
๕. สำเนาวุฒิการศึกษา
๖. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อนึ่ง สำหรับผู้ที่สนใจขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติมหรือยื่นเอกสารโดยตรงได้ที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ในวันและเวลาราชการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ www.khnlocal.go.th หรือ สอบถามข้อมูลได้ที่ โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๓๐-๒๑๓๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จำlibตัวรอง
(ธนัช ศรีภูมิ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลไปใช้ในการตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

กลยุทธ์

๑. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๓. ระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

ผลการดำเนินงาน

๑. ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและจัดลำดับ ประกาศผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ให้ทราบโดยทั่วกัน (ดังรายละเอียด)
๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่เพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคลากรได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติต่อไป
๔. จัดทำปฏิทินและขั้นตอนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ตัวอย่างกิจกรรม ปฏิทินและขั้นตอนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

วัน/เดือน/ปี	ขั้นตอน/กิจกรรม
๑ ต.ค. ๖๓	เริ่มรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑
ต.ค.๖๓	ขั้นตอนที่ ๑ : การเตรียมการประเมินผล ๑. อปท. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. เสนอนายก อปท. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ๓. อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
ต.ค.๖๓	ขั้นตอนที่ ๒ : จัดทำคำรับรองรายบุคคล ๑. นายก อปท. และผู้บริหาร มอบนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายของ อปท. ให้แก่ ปลัด/รองปลัด อปท. และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท. ในรอบการประเมิน ๒. ผู้ประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับสำนัก/กอง/หน่วยงาน/ ชรก. แต่ละคน โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง ๓. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมาย ระดับความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง ๔. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
ต.ค.๖๓ - ๓๐ เม.ย. ๖๔	ขั้นตอนที่ ๓ : การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน
๓๐ เม.ย. ๖๔	ขั้นตอนที่ ๔ : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และพฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน ๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน ๓. ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับตามผลการประเมินของสำนัก/กอง ๔. อปท. รวบรวม และจัดเรียงผลการประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ
เม.ย. ๖๔	ขั้นตอนที่ ๕ : การพิจารณากลับกรองและเห็นชอบการประเมิน ๑. อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากลับกรองผลการประเมินในภาพรวม และรายบุคคลว่าการประเมินผลมีมาตรฐานความเป็นธรรมหรือไม่ และเสนอความเห็นต่อนายก อปท. ๓. นายก อปท. พิจารณาผลการประเมิน ๔. อปท. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการ ยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป ๕. จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ สำหรับ ประเมินผลให้เก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/กอง อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และให้จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัวและลูกจ้างประจำ

โดยที่ ก.อบต. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศ ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕๐ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครอบครัว. ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓๔

จำสืบทารวจ

(ธีรช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำ
ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๓๐๓ (๗) ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และลูกจ้างประจำที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังบัญชีรายชื่อแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จำสืบทำรวจ

(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

บัญชีแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ
ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ลูกจ้างประจำ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน (ร้อยละ)	ระดับ ผลการประเมิน
๑	นางสาวพัลภา นนทภา	เจ้าพนักงานการเงินฯ	๑๐๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น

จำสืบทารวจ

(ธนัช ศรีภูมิ)

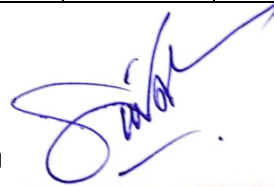
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

บัญชีแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ
ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พนักงานครูอบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับ ผลการประเมิน
๑	นางนิตยา คำชู	ครู	คศ.๒	๑๐๐	๙๓.๐๐	ดีเด่น
๒	นางณัฐนิชากร สุดสะอาด	ครู	คศ.๑	๑๐๐	๙๒.๐๐	ดีเด่น

จำสืบทำรวจ



(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

บัญชีแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ
ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน (ร้อยละ)	ระดับ ผลการ ประเมิน
๑	นางลัดดาวัลย์ ขำศิริเจริญสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑๐๐	๙๘.๔๐	ดีเด่น
๒	นางสาวศรีสมร บุรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๐๐	๙๗.๒๐	ดีเด่น
๓	นายปริญญา พาละเอิ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๐๐	๙๗.๒๐	ดีเด่น
๔	นางพิจิตรา มุลวงค์	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	ต้น	๑๐๐	๙๗.๒๐	ดีเด่น
๕	นางสาวชมภู เขตคาม	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๐๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น
๖	นางกรรณิกา สุวรรณหาร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๐๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น
๗	นางรุ่งรัตน์ หมูเมืองสอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๐๐	๙๖.๘๐	ดีเด่น
๘	นางสาวเนตรา กลอนโพธิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๐๐	๙๖.๘๐	ดีเด่น
๙	นางเสาวคล แฝงพงศ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑๐๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น
๑๐	นายพจนารถ ราชมณีสุข	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๐๐	๙๖.๘๐	ดีเด่น
๑๑	นางสาวพัชรียา เพี้ยยุระ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๐๐	๙๖.๘๐	ดีเด่น
๑๒	นายวรวิฑูรย์ คำแก้ว	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๑๐๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น
๑๓	นางสาวอรุณี สุนาโท	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๐๐	๙๖.๐๐	ดีเด่น
๑๔	นางสาววิภาพรรณ กากพล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๐๐	๙๖.๘๐	ดีเด่น
๑๕	นางสาวศิริรัตน์ ปัตตะเน	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๐๐	๙๗.๐๐	ดีเด่น
๑๖	นางสาวอัมพวัน สันพะวะ	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๐๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น

จำสืบทารวจ



(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๔) นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้มีการประกาศบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการการเมือง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ให้ยึดถือและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ประพฤติตน และรักษาระเบียบวินัย ให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ยึดถือปฏิบัติ


กลยุทธ์

๑. มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๓. มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจและค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม
๔. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๕. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การดำเนินการ

๑. ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน รวมทั้งขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
๒. ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานภายในอบต. และภายในส่วนราชการตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและหน้าที่ ให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน (รายละเอียดตามคำสั่งมอบหมายงาน)
๓. ได้ทำการแจ้งเวียน ข้อกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน การจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)


**จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานภายในอบต. และภายในส่วนราชการ
ตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและหน้าที่ ให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน**


คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
ที่ ๑๗ / ๒๕๖๔
เรื่อง การบริหารงาน การแบ่งงาน และมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ
ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ที่ ๒๕๓ / ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารงาน การแบ่งงาน และมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องเพื่อการบริหารการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบได้กำหนดและให้ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานแห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๒๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ และเพื่อให้คำสั่งเป็นปัจจุบัน จึงขอแต่งตั้งข้าราชการ การบริหารงาน การแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น
๓. นางสาววรัญญา ชำศิริเจริญสุข ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ วิทยาระชาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติงานราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบริหารและตามกฎหมายพิจารณาศึกษาวิเคราะห์ ทำความเห็นเสนอแนะและบังคับบัญชาสั่งการโดยความเห็นชอบของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเช่นงานบริหารบุคคลงานธุรการงานการเงินและบัญชีงานนิติกรงานประชาสัมพันธ์งานทะเบียนงานโยธาและแผนงานรักษาความสงบเรียบร้อยงานพัสดุงานระเบียบและสัญญางานรักษาความสะอาดและจัดระเบียบชุมชนงานจัดประชุมที่ว่าการงานและงานที่เกี่ยวเนื่องที่ประชุมงานติดต่อกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ งานข้อมูลสถิติ เป็นต้น รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่กฎหมายระเบียบข้อบังคับคำสั่งหนังสือสั่งการกำหนดขึ้นเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำเป็น ภาษีโรงเรือนตามพร.บ. ภาษีเงินและที่ดินเป็นต้นตลอดจนให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่


คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
ที่ ๑๘ / ๒๕๖๔
เรื่อง การบริหารงาน การแบ่งงาน และมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ
ภายในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องเพื่อการบริหารการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ได้กำหนดและให้ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานแห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๒๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ และเพื่อให้คำสั่งเป็นปัจจุบัน จึงขอแต่งตั้งข้าราชการ การบริหารงาน การแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

- ๑) กองคลัง มี นางสาวศรีสมร บุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้รับผิดชอบกำกับดูแลภายในกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่พนักงานจ้างในสังกัดเป็นผู้ช่วย โดยมีหน้าที่รับผิดชอบพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำ ความเห็นเสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดกาเงินต่าง ๆ เกี่ยวกับงานกองคลังหลายด้าน เช่น งานกองคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณงานพัสดุ งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งาน บุคคลงานตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ การควบคุม การปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่า และหลักฐานทางการเงิน พิจารณาตรวจสอบ รายงานการเงินต่าง ๆ รายงานการปฏิบัติงาน สรุปเหตุผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการ ปฏิบัติงานซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่สังกัดหน่วยงานกองคลังปฏิบัติอย่าง มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผล ทำรายงานประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขที่ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ รายจ่ายจริง เพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ การ ประมาณการรายรับรายจ่าย กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประหยัด และคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล สืบแหล่งที่มาของรายได้ ดำเนินการให้มีการชำระภาษีและ

ตัวอย่าง การแจ้งเวียน ข้อกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน การจัดทำ
กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ.....
ที่ -.....วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....
เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และ ประกาศ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกท่าน

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้จัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและ
แนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
แคนเหนือ ได้ยึดถือปฏิบัติ ความละเอียดปรากฏตามประกาศฯ ดังนี้

๑. ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐
ธันวาคม ๒๕๖๓
๒. ประกาศ เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓
๓. ประกาศ เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหาร
ราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๔. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พนักงานส่วน
ตำบล พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓
๕. ประกาศ เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์
สุจริต ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓
๖. ประกาศ เรื่อง ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น จึงขอแจ้งประกาศดังกล่าว ให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การ
บริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ทราบและถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

จำสืบทราบจ.....

(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๕ นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะมีการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญใน สายอาชีพนั้น ๆ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และ สามารถเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. สํารวจตรวจสอบตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากําลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อดําเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฯ สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
๒. การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงาน

ผลการดําเนินการ

๑. การดําเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน โดยอบต.ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้เผยแพร่ประกาศรับสมัคร คัดเลือกก่อนวันรับสมัครคัดเลือกตามระเบียบ โดยประกาศรับสมัครบนเว็บไซต์ของอบต. ประชาสัมพันธ์ไปยังหมู่บ้านในพื้นที่ รวมทั้งอบต.ใกล้เคียง ตลอดจนปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร และได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดขอนแก่นในการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เริ่มปฏิบัติหน้าที่ ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ตัวอย่างกิจกรรม การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน โดยอบต.ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ
เรื่อง ประกาศการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็น พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ เรื่อง ประกาศรับสมัครเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงขอประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑ ตำแหน่ง คนงาน : ผู้สอบคัดเลือกได้ มีดังนี้

สอบได้ ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ประจำตัวสอบ
๑	นางสาวพัชรีพร โยธา	๐๐๑

ทั้งนี้ ขอแจ้งให้ผู้สอบคัดเลือกได้ทราบ ดังนี้

- ๑) การขึ้นบัญชีและยกบัญชีผู้การสรรหาและเลือกสรร
 - (๑) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรกำหนดให้บัญชีมีอายุได้ไม่เกิน ๑ ปี นับ นับในประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เว้นแต่จะมีการสรรหาและเลือกสรรอย่างเดียวกันขึ้นอีก และได้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรใหม่แล้ว ให้ถือว่าบัญชีที่ขึ้นไว้เป็นอันยกเลิก
 - (๒) ผู้ที่ได้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ถ้ากรณีอย่างไรก็ตามตั้งแต่บัดนี้ ให้เป็นต้น ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ขึ้นไว้ในบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร คือ
 - ผู้ขึ้นบัญชีมีสิทธิในการส่งจำแนกและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้
 - ผู้ขึ้นไม่มารายงานตัวตาม วัน เวลา สถานที่กำหนด และได้มีหนังสือแจ้งให้ทราบแล้ว
- ๒) การส่งจำแนกและแต่งตั้ง
 - ๑๑.๓ การส่งจำแนกจ้าง จะต้องได้รับทราบแจ้งขอบเขตผลของการพนักงานส่วนตำบล ก่อน จึงนำบัญชีรายชื่อ สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปที่ได้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๑ ปี หรือตามโครงการที่มี กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของโครงการจ้างเป็นขอแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบล

/ส.การสรรหา

๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างส่วนที่นี้ ผู้สมัครได้ตรวจสอบและรับรองตนเองว่าเป็นผู้มี คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตามประกาศรับสมัครฯ หากองค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกแล้วไม่มีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะเป็นผู้ผ่านการ เลือกสรรได้แล้วหรือได้รับการแต่งตั้งแล้วก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ขอถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ และพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งกรณีนี้จึงแจ้งแล้ว และไม่ให้เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ

จึงประกาศนេះทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เจ้าพนักงาน
(นาย ศุภภูมิ)
นายขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

๖) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กรบริหารส่วนตำบล แคนเหนือ
๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๖. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๗. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ผลการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ (ดังรายละเอียด)
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ดังรายละเอียด)
๓. มีการนิเทศงานสำหรับผู้บรรจุใหม่ (พนักงานจ้าง) /การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการระเบียบวินัยแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานที่เพื่อรวบรวมเผยแพร่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ บริหารงานบุคคลสมัยใหม่

ตัวอย่าง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการและการให้บริการประชาชน

จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จำสืบทำรวจ

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'ธนัช ศรีภูมิ'.

(ธนัช ศรีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดอบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม



สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วุฒิบัตรฉบับนี้แสดงว่า

นางสาวเนตรา กลอนโพธิ์
ได้ผ่านโครงการฝึกอบรม


หลักสูตร “เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566 – 2570
ให้สอดคล้องกับระบบ eMENSOCR”

วันที่ ๒๖ - ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๔
เป็นระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง
ณ โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ขอให้ความสุขความเจริญ เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๔


(รองศาสตราจารย์ประยุทธ์ ศรีวิไล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

81

สแกนด้วย CamScanner




กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวเนตรา กลอนโพธิ์

ได้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan - eMENSOCR) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
รุ่นที่ ๑๕ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายประยูร รัตนเสถียร)
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สแกนด้วย CamScanner

๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. การปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

ผลการดำเนินงาน

๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑.๒ อุต.มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าให้สายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาดังกล่าวออบต. เช่น การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การย้าย การโอน การให้โอน และการรับโอน เป็นต้น

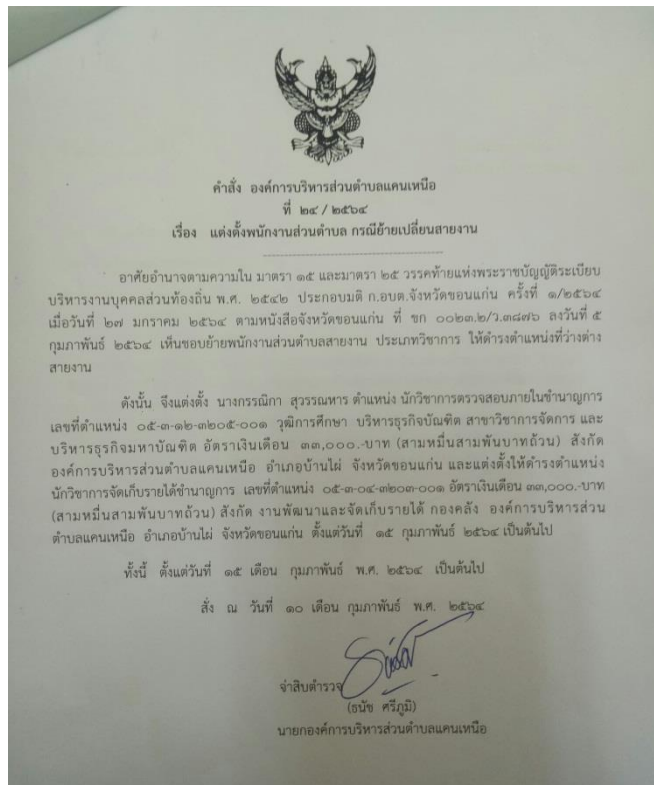
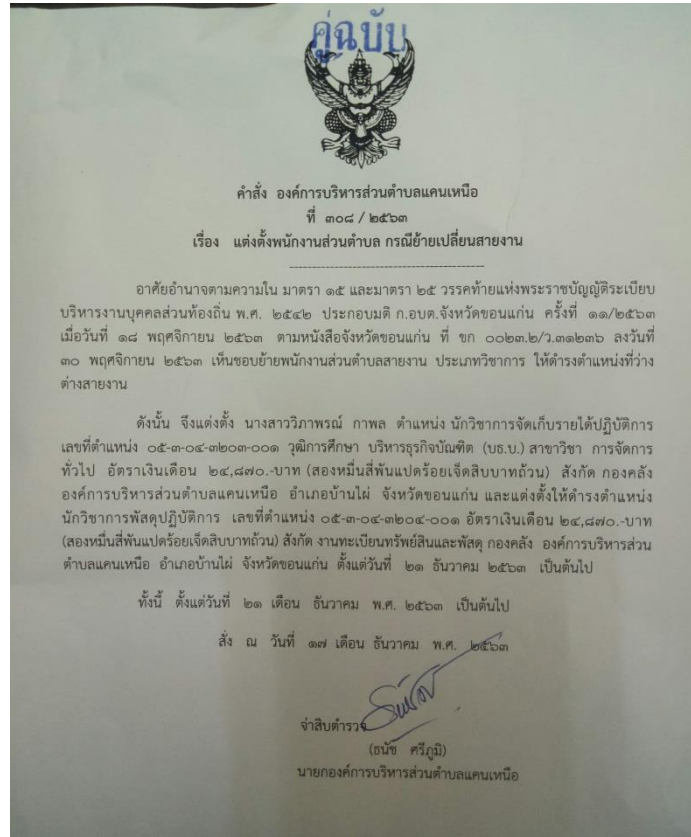
๑.๓ ได้จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และตามหนังสือสั่งการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งดำเนินการทุกครั้ง

๑.๔ ออบต. ได้มีการปรับเปลี่ยนสายงานให้แก่บุคลากรตามความประสงค์ของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ประสงค์ขอเปลี่ยนสายงานเป็น นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ประสงค์ขอเปลี่ยนสายงานเป็น นักวิชาการจัดเก็บรายได้

ตัวอย่าง การดำเนินการ อบต.ได้มีการปรับเปลี่ยนสายงานให้แก่บุคลากรตามความประสงค์ของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ประสงค์ขอเปลี่ยนสายงานเป็น นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ประสงค์ขอเปลี่ยนสายงานเป็น นักวิชาการจัดเก็บรายได้



๘) นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ มีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นผลประโยชน์มีค่าตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. การจัดสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. การจัดระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. การจัดช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๗. การฝึกอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร
๘. การสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ผลการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย ต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย ใช้พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒. การหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เหมาะสมในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน การเปลี่ยนสายงาน รวมทั้งสนับสนุนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส) ไว้สำหรับการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นต้น
๓. การนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
๔. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ตัวอย่าง การสนับสนุนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)
ไว้สำหรับการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2564

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

วันที่ 30 ธันวาคม 2558 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลง
วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

งบดำเนินงาน	รวม	2,512,299 บาท
ค่าตอบแทน	รวม	430,000 บาท
ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	200,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายดังนี้

- (1) เงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ซึ่งมีสิทธิเบิกได้ตามระเบียบฯ
- (2) เงินค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานการเลือกตั้ง เงินรางวัล เงินทำขวัญผ้าอันตรายเป็นครั้งคราว
และอื่นๆ
- (3) เงินค่าตอบแทนนักบริหารท้องถิ่น

- ฐานอำนาจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี
พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557, หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0402.5/ว 85 ลง
วันที่ 6 กันยายน 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการ,
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาสมัครบริหารท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
การเบิกค่าใช้จ่าย พ.ศ. 2562

-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลง
วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	จำนวน	20,000 บาท
--	--------------	-------------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน
จ้าง ที่ได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติและวันหยุดราชการ

- ฐานอำนาจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 (สำนักปลัด)

-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลง
วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

ค่าเช่าบ้าน	จำนวน	180,000 บาท
--------------------	--------------	--------------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำและผู้มีสิทธิตามระเบียบฯ
กำหนด

- ฐานอำนาจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 254
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 (สำนักปลัด)

-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลง
วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

ตัวอย่าง การปรับปรุงสภาพแวดล้อม สะอาด ปลอดภัย ต่อการปฏิบัติงาน

มีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างชัดเจน

โดยแบ่งเป็นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การจัดเก็บวัสดุ/
วัสดุเหลือใช้พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร /ดื่มน้ำ

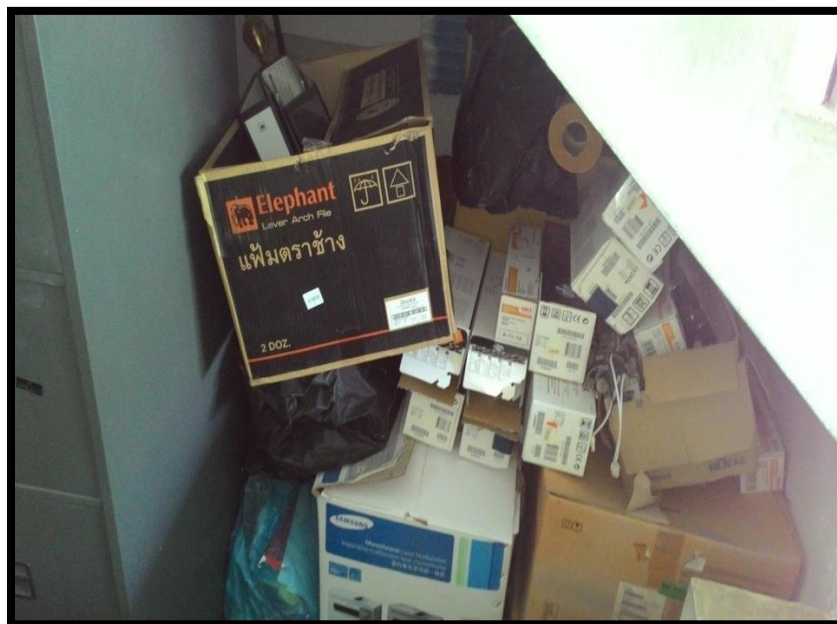
พื้นที่รับประทานอาหาร อบต.แคนเหนือ



มีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างชัดเจน

โดยแบ่งเป็นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การจัดเก็บวัสดุ/
วัสดุเหลือใช้พื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร /ดื่ม น้ำ

พื้นที่รับประทานอาหาร อบต.แคนเหนือ



อุปกรณ์และหลอดไฟฟ้าตามที่ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีและสะอาด



ตู้เก็บของหรือชั้นวางอยู่ในสภาพดีและสะอาดติดป้ายแสดงประเภทเอกสาร
หรือสิ่งที่จัดเก็บ



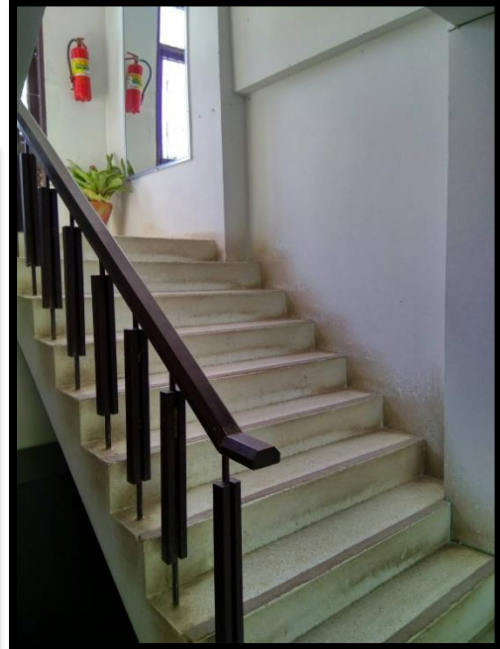
มีเครื่องดับเพลิงที่ไม่หมดอายุพร้อมใช้งานฯ



ห้องน้ำได้มาตรฐานสวนสาธารณะ มีการระบายอากาศ
แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่สกปรก



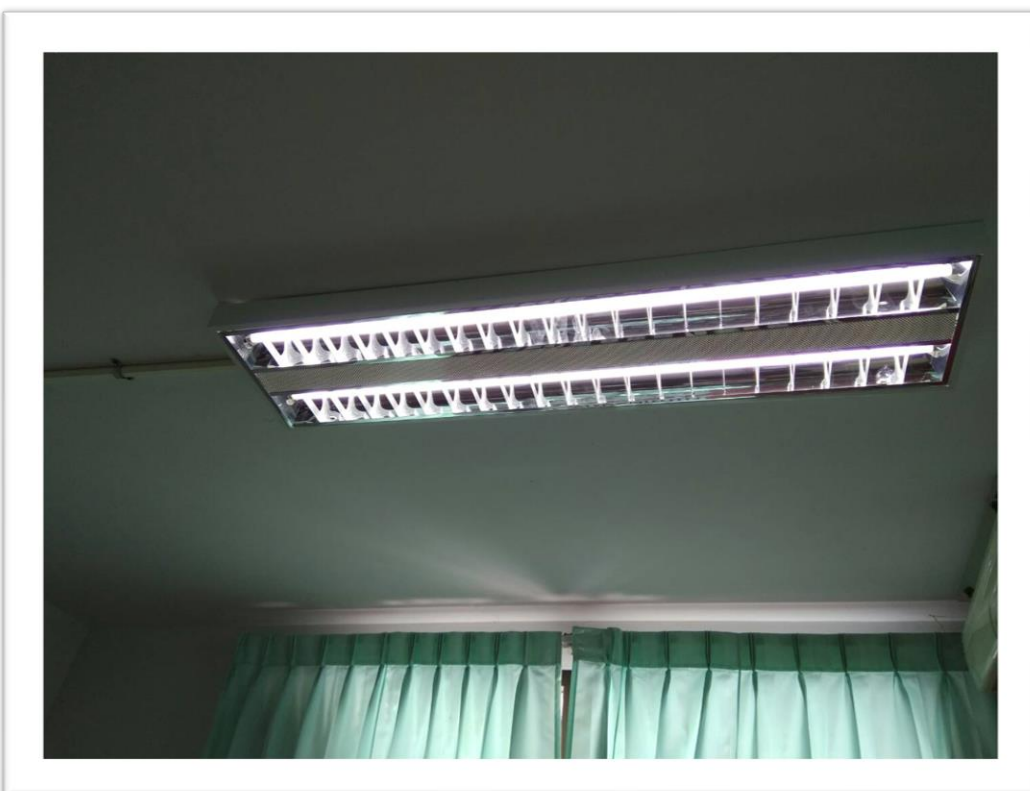
สภาพประตูหน้าต่าง ชั้นบันได ราวบันได ของอบต.แคนเหนือ
อยู่ในสภาพเรียบร้อย



อบต.แคนเหนือ มีการคัดแยกขยะภายในอบต.



การเดินสายไฟเป็นระเบียบ สายไฟอยู่ในสภาพดีและปลอดภัย



ตู้เก็บของหรือชั้นวางอยู่ในสภาพดีและ
สะอาด tidy ป้ายแสดงประเภทเอกสารหรือสิ่งที่จัดเก็บ



ตัวอย่าง การสนับสนุนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)
ไว้สำหรับการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2564

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนเหนือ

อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

**ตัวอย่าง การสนับสนุนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)
ไว้สำหรับการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

วันที่ 30 ธันวาคม 2558 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562		
งบดำเนินงาน	รวม	2,512,299 บาท
ค่าตอบแทน	รวม	430,000 บาท
ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	200,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายดังนี้		
(1) เงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งมีสิทธิเบิกได้ตามระเบียบฯ		
(2) เงินค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานการเลือกตั้ง เงินรางวัล เงินทำขวัญผ้าอันตรายเป็นครั้งคราวและอื่นๆ		
(3) เงินค่าตอบแทนนักบริหารท้องถิ่น		
- ฐานอำนาจระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557, หนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0402.5/ว 85 ลงวันที่ 6 กันยายน 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนบุคคลหรือคณะกรรมการ, ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาสมัครบริหารท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเบิกค่าใช้จ่าย พ.ศ. 2562		
-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562		
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	จำนวน	20,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติและวันหยุดราชการ		
- ฐานอำนาจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 (สำนักปลัด)		
-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562		
ค่าเช่าบ้าน	จำนวน	180,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำและผู้มีสิทธิตามระเบียบฯ กำหนด		
- ฐานอำนาจระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 254 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 (สำนักปลัด)		
-ไม่มีในแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0810.3/ว2931 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562		
