



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคุดบ้านโอง
อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

นโยบาย	การดำเนินงาน
<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓</p>
<p>๒. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยการให้โอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ประเภทอื่นต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้งสองแห่งประสานวันรับโอนหรือวันให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นชอบ และออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วัน นับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นชอบ</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่มีการดำเนินการ การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยการให้โอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ</p>
<p>๓. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้รับมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ และป้ายประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ กองการศึกษา - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
	<p>งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none">- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา <p>ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>
<p>๓. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท</p>	<p>๑. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “แนวทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ แนบท้าย ว ๘๔๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และแก้ไขปัญหาการทำหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุรูปแบบรายงานก่อสร้าง การออกแบบงานก่อสร้าง การกำหนดราคากลาง การแก้ไขสัญญา การงดหรือลดค่าปรับ การขยายเวลาทำการตามสัญญาหรือบอกเลิกสัญญา และหน้าที่ของคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้าง” ระหว่างวันที่ ๓-๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมลิไท โรงแรมเพชรอำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางนันทิตา นิลรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง และนางสาวพัชรรินทร์ กนกสิงห์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>๒. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้ถูกต้อง โดยใช้โปรแกรม LTAX๓๐๐ v ๔.๐ การนำเข้าข้อมูลจากกรมที่ดิน เชื่อมข้อมูลราคาธนารักษ์ วิธีการสำรวจภาคสนาม และปรับปรุงถ่ายโอนข้อมูลจากโปรแกรมเก่าและถ่ายโอนข้อมูลปี ๖๔ ไปปี ๖๕ เพื่อการจัดทำแบบ ภดส.๑ - ๗ และภาษีป้ายได้ง่ายและเก็บภาษีได้จริง” ระหว่างวันที่ ๓-๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเมย์ฟลาวเวอร์แกรนด์ จังหวัดพิษณุโลก ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางรมิตา หาญอยู่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p> <p>๓. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕” ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรม</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
	<p>เพชรโฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาววารุภรณ์ ถมทอง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ</p> <p>๔. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบันทึกบัญชีบัญชีหน่วยงานภายใต้สังกัด โดยใช้ไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ การสำรวจสินทรัพย์ สท. ๑-๓ และการคิดค่าเสื่อมราคา ประจำปี ๒๕๖๕” ระหว่างวันที่ ๔-๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมท็อปแลนด์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ๑.นายสิทธิชัย พลอาจ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๒.นางรัตนา อุดมสุข ตำแหน่ง ครู ๓.นางสาวชนิษฐา มากกุญชร ตำแหน่ง ครู ๔. นางสาวเยาวลักษณ์ ถมทอง ตำแหน่ง ครู</p> <p>๕. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เทคนิคการใช้โปรแกรม LtaxGIS ๒.๒ การใช้โปรแกรม Ltax๓๐๐๐ ๔.๐ การปรับปรุงข้อมูลตามมาตรา ๑๐ เพื่อรองรับโปรแกรม Ltax online ในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย” ระหว่างวันที่ ๔-๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมท็อปแลนด์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางรมิดา หาญอยู่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p> <p>๖. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิค แนวทางปฏิบัติกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นธรรม” ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรมท็อปแลนด์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นายธนดล พุ่มเรียม ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ</p> <p>๗. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการท้องถิ่นแบบมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารท้องถิ่น ภายใต้วิถีวิถีใหม่ (New Normal)” ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ หอประชุมรัตนอาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นายชอบ รอดกสิกรรม ตำแหน่ง นายกอบต.คุดบ้านโอง</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
	<p>๘. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “วิธีการและขั้นตอนการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปัญหา การกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งต่างๆ วิธีการจัดตั้งและ ปรับปรุงกองและฝ่าย อย่างมีประสิทธิภาพ” ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรม เอส.ดี.อเวนิว กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาวแรมจันทร์ วิเศษวงษา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p> <p>๙. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาการจัดทำ รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) การสังเคราะห์ SAR ของหน่วยงานต้นสังกัด และการ เตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมิน คุณภาพภายนอก” ระหว่างวันที่ ๘-๑๐ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเฟิร์ส แอซิฟิก โฮเต็ล จังหวัดชลบุรี ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ๑.นางรัตนา อุดมสุข ตำแหน่ง ครู ๒.นางสาวศิริรัตน์ ถาวร ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๓.นางสาวเสาวลักษณ์ เงินทอง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๔.นางสาวชนิษฐา มากบุญชร ตำแหน่ง ครู ๕.นางสาวเยาวลักษณ์ ถมทอง ตำแหน่ง ครู ๖.นางสาว วิชชุดา คงทัน ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๑๐. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “โครงการพัฒนาผู้ ประกอบวิชาชีพครูระดับปฐมวัย การจัดกิจกรรมเรียนรู้เพื่อ พัฒนาสมรรถนะการคิดแก้ไขปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ใน โรงเรียนระดับปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒-๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขต บางกะปิ กรุงเทพฯ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ๑.นางสาว ชนิษฐา มากบุญชร ตำแหน่ง ครู ๒.นางสาวเยาวลักษณ์ ถมทอง ตำแหน่ง ครู ๓.นางสาววิชชุดา คงทัน ตำแหน่ง ผู้ดูแล เด็ก ๔.นางสาวเสาวลักษณ์ เงินทอง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๑๑. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้ และการจ่ายเงินของ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
	<p>การเขียนโครงการและการประเมินผลโครงการ การใช้จ่ายเงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (ค่าอาหารกลางวัน,เงินรายหัวนักเรียน,เงินพัฒนาการจัดการศึกษา) เงินรายได้สะสม และค่าใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับกิจการของสถานศึกษา” ระหว่างวันที่ ๘-๑๐ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสองพันบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาวสุพัตร์ ลลิตสุธีจรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>๑๒. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๔ การบริการสาธารณะ” ระหว่างวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเพชรโฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาวสุพัตร์ ลลิตสุธีจรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>๑๓. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะสมอง EF (Executive Functions) ในเด็กปฐมวัยสู่มาตรฐานการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA (Performance Agreement)” ระหว่างวันที่ ๔-๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางรัตนา อุดมสุข ตำแหน่ง ครู</p> <p>๑๔. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ๑.นางสาวชนิษฐา มากกุญชร ตำแหน่ง ครู ๒.นางสาวเยาวลักษณ์ ถมทอง ตำแหน่ง ครู</p> <p>๑๕. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
	<p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕” ระหว่างวันที่ ๒๙ มิถุนายน – ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นายสิทธิชัย พลอาจ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ</p> <p>๑๖. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “โครงการอบรมการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา” ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมท็อปแลนด์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ๑.นางรัตนา อุดมสุข ตำแหน่ง ครู ๒.นางสาวชนิษฐา มากบุญชร ตำแหน่ง ครู ๓. นางสาวเยาวลักษณ์ ถมทอง ตำแหน่ง ครู</p> <p>๑๗. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕” ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาวสุวิพัชร์ ลลิตสุธีจรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</p> <p>๑๘. การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะสมอง EF (Executive Functions) ในเด็กปฐมวัยสู่มาตรฐานการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน PA (Performance Agreement) เพื่อพัฒนาความริ่ความเข้าใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ” ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางรัตนา อุดมสุข ตำแหน่ง ครู</p> <p>๑๙. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “โครงการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูระดับปฐมวัย:การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการคิดแก้ไขปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียนระดับปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
	<p>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒-๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเล็กซานเดอร์ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาวชนิษฐา มากกุญชร ตำแหน่ง ครู</p> <p>๒๐. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเตรียมการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และเตรียมการจัดทำคำขอเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ พ.ศ.๒๕๖๗” ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ มิถุนายน ณ โรงแรมไพลิน อำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางสาวสมพร ขอนทอง ตำแหน่ง ปลัด อบต.</p> <p>๒๑. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การลดโทษทางวินัย การรายงานการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์” ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเพชร อำเภอเมืองจังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ๑.นางสาวสมพร ขอนทอง ตำแหน่ง ปลัด อบต. ๒.นายธนะศักดิ์ ประยูรพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๒๒. การเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานการเงินและการคลัง” ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเพชรไฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ นางนันทิตา นิลรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง</p>
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูอบต., ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>

นโยบาย	การดำเนินงาน
<p>๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูอบต., ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>
<p>๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูอบต., ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>
<p>๗. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยการจัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้กับพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง ที่ ๑๗๙/๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p> <p>๒. ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้กับพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง ที่ ๔๒๕/๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p> <p>๓. ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้กับพนักงานส่วนครู ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง ที่ ๔๔๒/๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p>

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. ปัญหา อุปสรรค

๑.๑ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล อบต.คุยบ้านโอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในบางหัวข้อยังไม่มี ความชัดเจน เช่น หัวข้อที่ ๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยระบุว่าพนักงานส่วนตำบล ทั้งสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ รวมทั้งลูกจ้างประจำ/พนักงาน จะต้องเข้ารับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร แต่จากการรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการที่สอดคล้องกับสายงาน ยังไม่ครบตาม นโยบายที่ระบุ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น ๓๖ คน แต่มี รายงานการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทั้งหมด

๑.๒ จากข้อ ๑.๑ ส่งผลให้นโยบายตาม ข้อ ๗. นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ที่ระบุว่า ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความ ชำนาญมากขึ้น อาจไม่สัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเพียง ร้อยละ ๔๔.๔ ของ จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด

๒. ข้อเสนอแนะ

๒.๑ ในปีงบประมาณต่อไป เห็นควรดำเนินการในหัวข้อที่ระบุให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะนโยบายการพัฒนา บุคลากร ควรให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ สอดคล้องกับสายงานของตน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานของตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ นอกเหนือจากการรายงานผลการเข้าร่วมการฝึกอบรม เห็นควรให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมรายงานผลว่า ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแต่ละครั้ง สามารถนำมาพัฒนางานหรือองค์กรได้ในเรื่องหรือมิติใดบ้างให้เป็นรูปธรรม โดยอาจรายงานเป็นไตรมาส ครึ่งปีงบประมาณ หรือประจำปีงบประมาณนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อสามารถนำมาประกอบการ พิจารณาเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหัวข้อที่ ๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อีกด้วย

งานกรรเจ้าหน้าที
วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

๑.๑ พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใด เพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑.๒ พิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น

๑.๓ อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มี อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือ ครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม

- ๑) มีสัญชาติไทย
- ๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปี
- ๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๔) ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด สำหรับพนักงานส่วนตำบล
- ๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ใน พรรคการเมือง
- ๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น
- ๗) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

/ ความผิดที่...

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก ให้ออกหรือเลิกจ้างเพราะการกระทำผิดวินัย จากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหน่วยงานของรัฐ

๙) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างส่วนหนึ่งของส่วนราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของ หน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๑) ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

๒) ภาควิชาความเหมาะสมเกี่ยวกับตำแหน่ง

๓) สัมภาษณ์ประเมินบุคคล ประเมินจากภูมิหลังของบุคคล (ประวัติ ส่วนตัว) ประวัติ การศึกษา, ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมอื่นๆ รรยามารยาท

๒.๓ ผ่านการทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งหน้าที่

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะเพื่อใช้สำหรับ ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน โดยผู้รับการประเมินขอให้ตกลงว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลงาน ที่ดีตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการผู้รับการประเมิน และจะประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตามที่ได้ตกลงกันไว้โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) ดังต่อไปนี้

- | | | |
|--|---|-----------|
| ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๖ | ตัวชี้วัด |
| ๒) ผู้อำนวยการกอง | ๕ | ตัวชี้วัด |
| ๓) หัวหน้าฝ่าย | ๔ | ตัวชี้วัด |
| ๔) ประเภทวิชาการ/ทั่วไป | ๓ | ตัวชี้วัด |
| ๕) พนักงานครูตำแหน่งครู โดยการประเมิน ๒ องค์ประกอบ | | |

- ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๗๐ คะแนน
- ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ๓๐ คะแนน และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานจ้าง ในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของ งาน (ร้อยละ ๘๐)

- | | | |
|-------------------------|---|-----------|
| ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ | ตัวชี้วัด |
| ๒) พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ตัวชี้วัด |

๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ

๔.๒ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

/ และพวกพ้อง...

และพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความเชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด

๔.๓ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มรการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

๔.๔ มีการตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบและติดตามได้

๔.๕ มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๔.๖ พึ่งให้บริการด้วยความเสนอกภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔.๗ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๔.๘ พึ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง

๕.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์

๕.๒ การประเมินสมรรถนะ

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔) การบริการเป็นเลิศ

๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถประจำผู้บริหาร

๑) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓) ความสามารถในการพัฒนาคน

๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๖.๒ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๖.๓ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๗. นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๗.๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

/ ๒) การพัฒนา...

๒) การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๓) การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๗.๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอนย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

๑) สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร

๒) สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

๗.๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

๑) การสร้างขวัญและกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

๒) องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร และองค์กรก็ได้ประโยชน์ศักยภาพของบุคลากรนั้นด้วย

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย การให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จัดบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะและครบ๕หมู่หาเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านทางอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดีรู้จักควบคุมอารมณ์ โดยการหมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรก การเข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการการฝึกสมาธิ

๘.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคมการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน หรือจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น การใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนและการปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

๘.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับการศึกษา ข้อมูลด้วยตนเองจากสื่อสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการสังเกตและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชอบ รอดกสิกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง