



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
(รอบ ๖ เดือน)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

.....
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

๒. นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยสรรหาด้วยวิธีการสอบคัดเลือก คัดเลือก สอบแข่งขัน รับโอน ด้วยขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสมยุติธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

กลยุทธ์

๑. การสรรหาคandidateคนเก่งสายปฏิบัติที่ว่าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด

การดำเนินการ

๑. การสรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชี กสส.)

๒. การให้พนักงานส่วนตำบลโอนย้าย จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวนันธิชา พลสมักร์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ โอนย้ายไปตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ อำเภอนางะหลาย จังหวัดอุบลราชธานี

๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน ด้วยขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสม ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

กลยุทธ์

๑. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

การดำเนินการ

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

- ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๒ ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๓ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๔ ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๔. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกคนสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ การบริหารงานขององค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นไปอย่างโปร่งใส บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม มีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ
๒. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการ
๓. มีหนังสือรายงานผลดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจตามคำสั่ง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภูมิภาค
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภูมิภาค
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๖. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกันเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมินนั้นๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

การดำเนินการ

๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างกับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินครบถ้วนทุกคน
๒. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบและวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร

กลยุทธ์

๑. มีแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

- ๑.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
- ๑.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมทั้งให้ตรวจสอบ
- ๑.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์

ของประชาชนเป็นหลัก

๑.๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑.๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การดำเนินการ

๑. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๘. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ จูงใจให้

บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

กลยุทธ์

มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

การดำเนินการ

จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ที่มีการปรับปรุงชำระเทียบ กฎหมาย

๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ

ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยในชีวิตปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

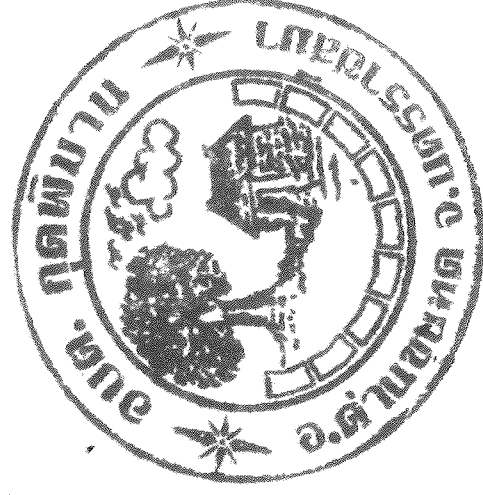
๑. จัดทำโครงการ Big Cleaning Day ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. ประกาศช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิमान

อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา


นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	งบประมาณที่ใช้ไป
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>- การจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ตามมาตรฐานตำแหน่ง จำนวน ๑๔ ราย ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>-งบประมาณที่ใช้ไป - ๕๔,๖๐๐.- บาท</p>
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ประเมินผล การปฏิบัติงานในระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ ประเมินครั้งที่ ๒ ในระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖</p>	<p>๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกชุดพัฒนาอยู่ระหว่างการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีครั้งที่ ๑</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลทุกพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีๆ ละ ๒ ครั้ง หากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีข้อบกพร่องในขาดปฏิบัติงานหัวหน้าส่วนราชการนั้นๆ จะช่วยชี้แนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	งบประมาณที่ใช้ไป
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดี	๑. ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๒. จัดทำแนวทางการปฏิบัติทางจริยธรรม Do's & Don'ts	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมานได้ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และจัดทำแนวทางการปฏิบัติทางจริยธรรม Do's & Don'ts ผ่านทางเว็บไซต์ อบรม	จากการส่งเสริมจริยธรรมและปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรทำให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาระเบียบวินัย มีความเสียสละเพื่อส่วนร่วม มีความเป็นจิตอาสา	-ไม่ใช้งบประมาณ
๗. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑ เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในทุกสายงานและตำแหน่ง	มีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน หัวข้อ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานด้านความปลอดภัย	องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ๑.จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดซื้อคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓ ชุด - เครื่องปริ้นเตอร์ จำนวน ๔ ชุด - ตู้เก็บเอกสาร - โต๊ะสำนักงาน ๑ ชุด - เก้าอี้สำนักงาน ๓ ชุด ๒. จัดสถานที่ทำงานใหม่แสงสว่างเพียงพอ ๓. มีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน ๔. จัดสถานที่ทำงานใหม่ความปลอดภัย มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย	ผู้บริหารท้องถิ่นให้การส่งเสริมสนับสนุนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสำนักงาน / สถานที่ทำงาน	งบประมาณที่ใช้ไป - ๑๔๕,๐๐๐.- บาท

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์	งบประมาณที่ใช้ไป
๙.ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖)	๑. อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	-มีการดำเนินการตามระเบียบอย่างถูกต้อง	- ไม่ใช้งบประมาณ


(ลงชื่อ)

(จิตมิกา พิขุนทด)
นักทรัพยากรบุคคล



(จำเอก)

(ศักดิ์บวงค์)
หัวหน้าสำนักปลัด



(ลงชื่อ)

(นายมนต์ชัย เตินขุนทด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน



(ลงชื่อ)

(นางนาฏธยาน แสนประสิทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน