



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำ
รับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การประสบความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ จึงได้จัดทำ
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ ตามแนวทาง “การ
พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” จึงได้มีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการ
กลั่นกรองการประเมินฯ
- ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ
ปฏิบัติงานที่แท้จริง

๒.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ
- การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และ
การบูรณาการร่วมกัน
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วน
ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
- มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล
ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

-สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

-มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๕.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือ

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุให้บุคคลเข้ารับราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สูงได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ

-กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

-กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๖.นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

-จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

-มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ

ปีละ ๒ คน

-จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๗.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

-สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

-จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

-ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๘.นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

-มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิด แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

-มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง

ยกเว้นการการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

*การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

*การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

*การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ

*การทะเลาะวิวาทกันเอง

๙.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

-ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

-ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวัน

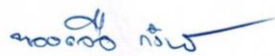
-จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

-จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี

-จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส.เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทองเจือ กังจ้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ ประกาศนโยบายไว้มีดังนี้

- ๑.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
- ๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
- ๖.นโยบายด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
- ๗.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ๘.นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๙.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒.ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒.	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๓.	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๔.	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๕.	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓.มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๖.	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓.มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕.การสอนงานกันเอง ๖.มีการจัดทำบันทึกรายงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรม และได้ถ่ายทอดความรู้โดยการประชุมหรือจัดทำเป็นคู่มือฯลฯ	๑.ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๔.ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๗.	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๘.	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	๑.จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมและเพื่อนร่วมงานในแต่ละปี ๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	๑.พนักงานมีความพึงพอใจกับโครงการเชิดชูเกียรติ ๒.ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบไม่มีข้อทักท้วงของหน่วยงานที่เข้าทำการตรวจสอบ ๓.การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้งผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมากทุกครั้งและทุกราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ อำเภอบางแพะ จังหวัดราชบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๒.	ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๓.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๔.	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๕.	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓.มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๖.	ด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	<p>๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒.มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้</p> <p>๓.มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่</p> <p>๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕.การสอนงานกันเอง</p> <p>๖.มีการจัดทำบันทึกรายงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรม และได้ถ่ายทอดความรู้โดยการประชุมหรือจัดทำเป็นคู่มือฯลฯ</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๗.	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	<p>๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	
๘.	ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	<p>๑.จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมและเพื่อนร่วมงานในแต่ละปี</p> <p>๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง</p>	-ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกประเภทตำแหน่ง

ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

รวมทั้งหมด ๓๐ คน ๒๕ ตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน ๑๒ ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายกฤษณะ เรืองฤทธิ์	รองปลัด อบต.หัวโพ	
๒	น.ส.รัตนพร นิมคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๓	น.ส.กนกทิพย์ เชื้อโพธิ์หัก	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	น.ส.อาภรณ์ เย็นสงรง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๕	น.ส.พิลาศลักษณ์ ปรียเอกสุด	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๖	ว่าที่ร้อยตรีหญิงพิศมัย ศรีอาจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๗	จำเริญสุรวุฒิ พึ่งพงษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๘	น.ส.ชุตติมณฑิ์ ประพัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๙	น.ส.วาสนา ปัญญาธงชัย	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	
๑๐	น.ส.ณัชชลิศา กังจ้อย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	
๑๑	นางวชิรา ตลุ่มเครือ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	
๑๒	นายจิรวัดน์ รัตนมุง	นายช่างโยธาชำนาญงาน	
๑๓	น.ส.สิริธร สีเมฆ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	
๑๔	นางอรทัย อุดมกุศลศรี	ครูชำนาญการ (ศพด.บ้านดอนมะขามเทศ)	
๑๕	นางวารารณ์ วลาศิลป์	ครูชำนาญการ (ศพด.บ้านแหลมทอง)	

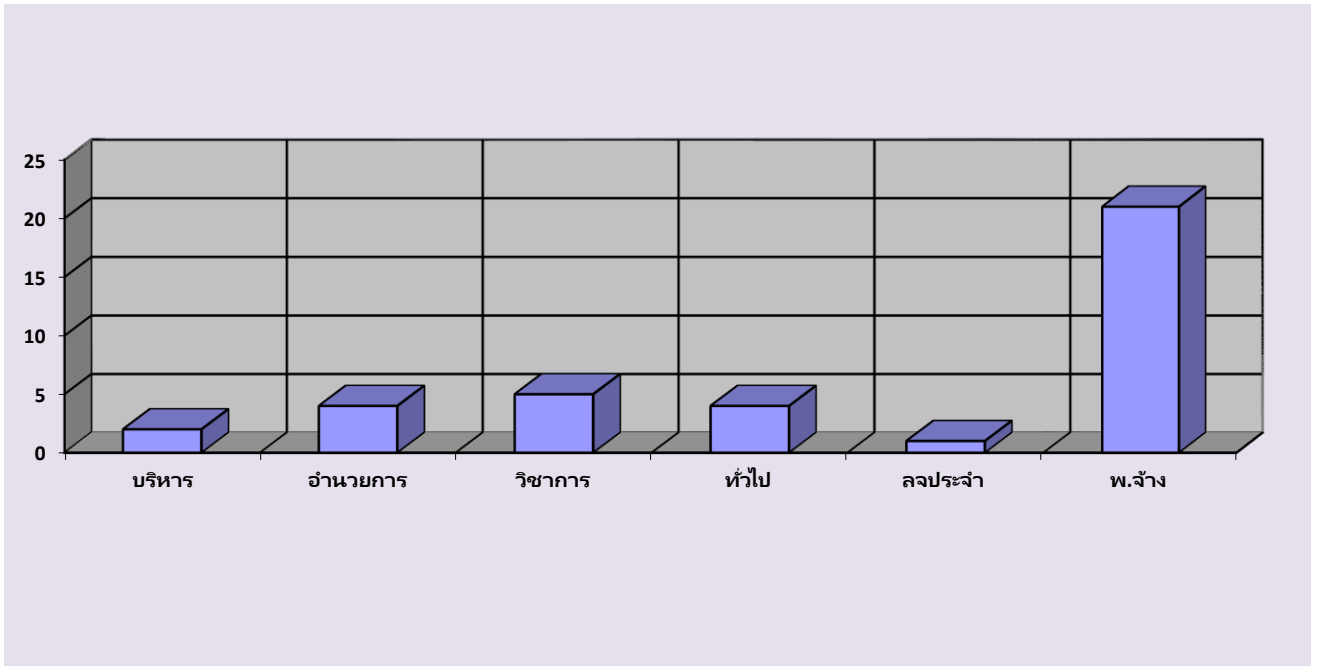
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน ๑ ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	น.ส.พรนิภา ปานสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ คน ๙ ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	น.ส.อนงค์ เมืองครุฑ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒	น.ส.ดวงกมล มาตนาค	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๓	น.ส.สาวิตรี สุวรรณวงศ์	คนงาน (ผู้ช่วยงานธุรการ)	
๔	น.ส.กฤษมา มั่นนิม	คนงาน (ผู้ช่วยงานพัฒนาชุมชน)	
๕	น.ส.ศศิธร จำปาทอง	คนงาน (ผู้ช่วยงานสาธารณสุข)	
๖	นายจักรพรรดิ ฉัตรมนตรี	คนงาน	
๗	นายธีรศักดิ์ ฤทธิ์สุข	ภารโรง	
๘	นายณัฐวุฒิ แก้วสายทอง	พนักงานขับรถยนต์	
๙	นายอธิภัทร ทวีวงษ์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	
๑๐	น.ส.ปิติพรรณ นาคสมบัติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๑๑	น.ส.วรัญญา จำมา	คนงาน (ผู้ช่วยงานจัดเก็บรายได้)	
๑๒	นายสุริยา คงสุข	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๑๓	น.ส.พิมพ์พิศา กลีบสันเทียะ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	
๑๔	น.ส.สิรินทา สังข์แก้ว	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	
๑๕	น.ส.ปวลี จินดาทิพย์	คนงาน (ผู้ช่วยงานธุรการ)	

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล



บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ คน
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	จำนวน - คน
วิชาการ	จำนวน ๒ คน
ทัวไป	จำนวน - คน
พนักงานครู	จำนวน ๑ คน
พนักงานจ้าง	จำนวน ๒ คน