



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.....

ที่ นพ.๗๗๑๐๑/-..... วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ไตรมาส ๑ รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕.....

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ทราบและถือปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เรียบร้อยแล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับไตรมาส ๑ รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับไตรมาส ๑ รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ และควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานที่เว็บไซต์ <https://www.poonpang.go.th> หัวข้อ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวข้อย่อย การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชยาภรณ์ ละมุนมอญ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- ทราบ

(นางสาวใจเพชร เลวารี)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

- ทราบ

(นางสาวนวลจันทร์ ไวยพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

ความเห็น / คำสั่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

(✓) ทราบ / อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายสังคม แสนคำ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโพนแพง

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ไตรมาสที่ ๑

รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ
ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
อำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด
กรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน
การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการ
กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์
พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี/การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้
 - ๑.๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
 - ๑.๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร
อย่างชัดเจน

๑.๗. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ

๑.๘. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก)มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่าย
อย่างชัดเจน

๑.๙. แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ

๑.๑๐. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เกินความจำเป็นและเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน ดังนี้

- ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพน
แพง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
พิจารณาดำเนินการในตำแหน่งว่าง ได้แก่

- ๑ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา
- ๓ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๔ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๕ ตำแหน่ง ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดงยางเดี่ยว จำนวน ๑ อัตรา
- ๖ ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากปัจจุบัน ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๓ แต่ด้วยภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงจึงต้องการกรอบอัตรากำลังประเภท พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้มีบุคลากรในการ
ปฏิบัติงานที่เพียงพอ แต่ไม่สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นได้เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลค่อนข้างสูง ดังนั้น
พนักงานส่วนตำบล จึงต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด เพื่อให้ทุกภารกิจงาน
สามารถดำเนินได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างโปร่งใส
๒. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่
สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การบรรจุและการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
๒. การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงได้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนดทุกประการ เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างโปร่งใส เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และเพื่อดำเนินตามแผนสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รับโอนย้ายตำแหน่งต่าง ๆ กรณีตำแหน่งว่างและโอน รายละเอียด ดังนี้

๑.รับโอนพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่ ๒๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ คำสั่งมีผล วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและด้านการ บริหารงานบุคคลและมีระบบฐานข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ภายในเดือนกันยายนของทุก
๒. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๓. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส ตัวชี้วัดการดำเนินงาน ดังนี้

- ส่วนท้องถิ่น
- ๑.๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงาน
 - ๑.๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ๑.๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง
 - ๑.๔. เอกสารการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ๑.๕. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ๑.๖. สุ่มสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสและเป็นธรรมหรือไม่ อย่างไร อย่างน้อยรวมกันแล้ว ๓ คน
 - ๑.๗. เอกสารการเรียกร้องขอความเป็นธรรม หรือหนังสือร้องเรียนหรือไม่

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ โดยได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแจ้งเวียนเพื่อทราบและถือปฏิบัติ และแจ้งประกาศผ่านไลน์กลุ่ม อบต.โพนแพง

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

บุคลากรดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนผิบ่อยครั้ง ต้องทำการแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วน ดังนั้น ควรจัดทำการจัดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในหน่วยงาน
กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีโพนแพง (คนแต่งกายดี ศรีโพนแพง) พนักงานที่แต่งกายดี ถูกต้องตามระเบียบ หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี
๒. จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
๓. กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)บุคลากรเข้ารับการทดสอบ ร้อยละ ๙๐ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน
๔. จัดทำคู่มือโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ

๕.โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร) มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดจัดจ้างในเว็บไซต์

<https://www.poonpang.go.th/> หัวข้อ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

๖. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์

บุคลากรทุกคน เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมร่วมกันทำความสะอาดสถานที่สาธารณประโยชน์ ในเขตพื้นที่ ตำบลโพนแพง การตัดกิ่งไม้ที่กีดขวางการจราจร ทุกวันพฤหัสบดี ของสัปดาห์



๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่เปลี่ยนแปลงไป
๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง
๓. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต.โพนแพง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย
 - ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
 - ๒) อปท.ในเขตจังหวัดนครพนม
 - ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

๖. การพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม
๒. เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง บรรลุตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต. โพนแพง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน

โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่งใน รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยลักษณะของการอบรมผ่านระบบ Zoom ออนไลน์ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมครบถ้วนทุกราย

๒. จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคลงบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้จัดทำแหล่งเรียนรู้ โดยการทำแผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management : KM โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ <https://www.poonpang.go.th> หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ-เอกสารให้ความรู้

๓. กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีการประชุมประจำเดือน ทุกวันที่ ๕ ของทุกเดือน หากวันที่ ๕ ตรงกับวันหยุดก็ให้เลื่อนไปวันทำการแรกของสัปดาห์ และมีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในแต่ละตำแหน่ง

๔. ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management: KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้จัดกิจกรรมจิตอาสาเป็นประจำทุกเดือน เช่น กิจกรรมการทำความสะอาดหมู่บ้าน หน่วยงาน เก็บขยะในพื้นที่ตำบลโพนแพง ทำหน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์ ส่งเสริม/สนับสนุนให้ความรู้ในความก้าวหน้าของสายอาชีพตนเอง

ผลการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน

- ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๒. การพัฒนาองค์กร (knowledge Management : KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รายงานผลการอบรมถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ และบุคลากรได้นำความรู้จาก การฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน และได้จัดทำ knowledge Management :KM เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ ศึกษาเรียนรู้

๓. สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

- ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทุกคน ตามแบบสำรวจความต้องการเพื่อให้ หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ปฏิบัติ

๒. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

ผลการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มี ในแผนอัตรากำลัง

๒. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร

- องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้สำรวจความต้องการในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และได้ ประสานกับโรงพยาบาลพยุพราชาตุนม เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ซึ่งทางโรงพยาบาลฯ กำหนดให้ เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖