



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू อำเภอสวนทอง จังหวัดขอนแก่น

ที่ ขก ๘๑๔๐๑/

วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू ได้จัดทำตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาजू เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบถ้วนทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวสโรชา มหาหิง)

นักจัดการงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू

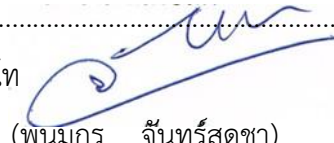
(ลงชื่อ)

(นางสาวสุภัทร เสาวบุบผา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू
.....

สืบทารวจโท

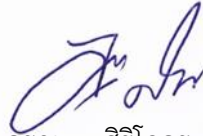


(พนมกร จันทรสุดชา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू
.....

(ลงชื่อ)



(นายจรรณ ศรีโคจรสมบัติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू อำเภอลำสนกวาง จังหวัดขอนแก่น

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานมีความสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง มีการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางด้านค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ ๒๕๖๔ โดยกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต. และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจ ถ่ายโอนจากส่วนกลางปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
๒. การจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	เพื่อเป็นการวางแผนงานสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานประเภททั่วไป /ประเภทวิชาการประเภท ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	มีการจัดทำแผนงานสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานส่วนตำบล และได้มีการจัดทำบันทึกแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบเป็นแนวทางในการศึกษาความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น	เป็นแนวทางในการศึกษาความก้าวหน้าใน การย้ายเปลี่ยนสายงาน หรือ สอบเปลี่ยนสายงานในประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ/ประเภท ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น ช่วยให้ไม่ล่าช้าในการเลื่อน และแต่งตั้งให้สูงขึ้นแต่เกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	เพื่อเป็นการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ได้ มี การ จัด ทำ ส ม ร ร ณะ (Competency) ที่ใช้ประกอบการสรรหา แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง ของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว และได้มีการจัดทำบันทึกแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ	การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงาน ร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่	พัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.นาจัว/สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด – ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	เพื่อบันทึกทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	บันทึกทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ให้เป็นปัจจุบัน	ระบบเป็นงานที่ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา รวมทั้งจำเป็นต้องใช้การฝึกฝนและความถี่ในการใช้งาน เพื่อให้เกิดความชำนาญ และต้องติดตามความเคลื่อนไหวด้านการวางระบบจาก Admin ระบบ ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดเวลา ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานทางด้านนี้ควรได้รับการสนับสนุนให้อบรม เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานระบบดังกล่าวอยู่เสมอ ส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลนั้น
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร			องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stopservice และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Integrity and transparency การประเมิน: ITA)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการ รายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
			องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้าน เทคโนโลยี ให้กับ ตามมาตรการ ประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากร พนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัย ร่วมกันสามารถใช้ทรัพยากร ร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบ เครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่อง ถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งาน ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ ทรัพยากรร่วมกัน

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การสร้างและปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	เพื่อสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการส่งบุคลากรไปอบรม การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จากสถาบันต่างๆ ที่ได้จัดการฝึกอบรม	พัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.นาจ้าว/สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด – ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
๒. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	เพื่อฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการลงข้อมูลข่าวสารของทางองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	ฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ หรือ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการลงข้อมูลข่าวสารของทางองค์การบริหารส่วนตำบล	เจ้าหน้าที่ ได้พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง/สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด – ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร/
๓. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	เพื่อการจัดการความรู้ภายในสำนัก/ กอง ต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	จัดการความรู้ภายในสำนัก/ กอง ต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว	รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. จัดทำแผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. จัดการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ	๑. ข้าราชการฝ่ายการเมือง ข้าราชการฝ่ายบริหาร บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึง ประชาชนในท้องถิ่นมีจิตสำนึกรักท้องถิ่นของตนเอง อันจะนำมาซึ่ง การสร้างค่านิยม และอุดมการณ์ในการ ต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption) จากการปลูกฝังหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล รวมถึงหลัก เศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน
๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. เพื่อยกระดับจิตสำนึกรับผิดชอบในผลประโยชน์ของสาธารณะของข้าราชการฝ่ายการเมือง ข้าราชการฝ่ายบริหาร บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประชาชนในท้องถิ่น		๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. ภาคประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจรวมถึงร่วมตรวจสอบในฐานะพลเมืองที่มีจิตสำนึกรักท้องถิ่น อันจะนำมาซึ่งการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนที่มีความเข้มแข็งในการเฝ้าระวังการทุจริต
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓. เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ๔. เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วม (people's participation) และตรวจสอบ (People's audit) ของภาคประชาชนในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. เพื่อพัฒนาระบบ กลไกมาตรการ รวมถึงเครือข่ายในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			

มิติที่ ๕ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเททั้งกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากรในความ ปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	-จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต			-จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน	- ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดขอนแก่น
			-ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเททั้งกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร			-จัดกิจกรรมบิ๊กลีนนิ่งเดีย์ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

มติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม
			- ส่งเสริมปัจจัยในท้องทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร

