รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบขอ แต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งทีสอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร จัดทำแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖		
		๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ - ปรังปรุงแผนใหม่ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ โดยมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จากกรมส่งเสริมจำนวน ๑ อัตรา	- การสรรหาคนเข้ามาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในยาก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กำหนดใหม่ทั้งประเทศ	-
๒	จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	๑. มีการจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู และนำเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เฟสบุ๊คกลุ่ม เอกสารคู่มือ	-	-
		๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ครู ผู้ดูแลเด็ก โดยมีการกำหนดสมรรถนะและใช้ประกอบการสรรหา	-	-
		๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี กำหนดให้สมรรถนะมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	-
		๔. มีการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เช่น แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-	-
๓	มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ปรับปรุงเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๖๔	-	-

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ รอบ คือ - รอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	-	-
๕	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร		-	-

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในกรสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	เปิดโอกาสให้ บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตราในตำแหน่ง คนงาน พนักงานขับรถยนต์ครูผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมาสมัครโดยเสมอภาค	-	-
		๒. สรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่าง โดยรับโอน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เมื่อ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔	-	-
๒	คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. การสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ดังนี้ - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ หมวด ๔ การสรรหา และการเลือกสรร	-	-
๓	ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ	๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ทั่วไป ๓ อัตราในตำแหน่ง คนงาน พนักงานขับรถยนต์ ครูผู้ดูแลเด็ก ตามคำสัง อบต.บ้านคูที่ ๑๗๙/๒๕๖๓ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	-	-

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดักล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่ มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับ องค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	กระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกระจายอำนาจให้หัวหน้า งานเป็นผู้ประเมิน ตามแบบประเมินที่กรมส่งเสริมกำหนด - พนักงานส่วนตำบล ประเมินตามหนังสือ กรมส่งเสริมฯ ที มท ๐๘๐๙.๗/ว๑๐๕๔ ลว ๒ เม.ย. ๖๓ - พนักงานจ้าง ประเมินตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ฉบับที่ ๖	-	-
๒	มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้	๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ รอบ คือ - รอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	พนักงานบางส่วนไม่เข้าใจตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน การคิด ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินยากทีจะเข้าใจสำหรับพนักงานจ้าง	-
๓	มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมัน รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	๑. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมัน รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	-	-
๔	มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน	๑. มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้ - ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ วันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๓ - ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๐๙ มิ.ย. ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๑๗ ก.ย. ๒๕๖๔	-	-

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคลเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม บาทบาทภารกิจขององค์กร	-	-
๒	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. รายงานผลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-	-
๓	พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง		-	-
๔	ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู	๑. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชาการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้ ๑.๑ ยึดมันในคำนิยมหลัก ๑๐ ประการ (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม - มีศูนย์ดำรงธรรม ศูนย์ยุติธรรมชุมชน (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ - กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ (๖) การบริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย ไม่เลือกปฏิบัติ - การมอบของช่วยเหลือถูกผู้กักตัว โควิด ๑๙ อย่างรวดเร็ว	-	-

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางช่องทางต่าง เช่น หอกระจายข่าว รถวิ่งประชาสัมพันธ์ สื่อโซเชียล ๑.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ - กิจกรรมจัดชุ้ม - กิจกรรมวันที่ ๒๓ ต.ค. ๒๕๖๓ ๑.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ระหว่างผู้เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน - กิจกรรมงานเลี้ยงวันเกิด - กิจกรรมเลี้ยงส่งพนักงานส่วนตำบลโอนย้าย - กิจกรรมการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน	-	-
๕	พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระบบฐานข้อมูลเว็ปไซต์ อบต.บ้านคู www.banku.go.th - ได้จัดทำคู่มือบริการประชาชนเอกสาร องค์ความรู้ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมาย เรื่องของการวิธีการปฏิบัติที่ดี และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี	-	-

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นการเสริมความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาวีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ได้แก่ - ส่งเสริมสนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด ๑๙ ๒. ด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน - มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เสื้อผ้า หมวกนิรภัย ถุงมือ รถกระเช้า ๔. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร - กิจกรรมวันเกิด - กิจกรรมวันปีใหม่ - กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน ทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เสื้อผ้า หมวกนิรภัย ถุงมือ รถกระเช้า	-	-
๒	ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เสื้อผ้า หมวกนิรภัย ถุงมือ รถกระเช้า	-	-
๓.	ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร	๑. มีการจัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี		

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	-	-	-
๕.	ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน ๒. มีช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วน ผู้บริหาร /Line /Facebook/หรือเว็ปบอร์ดของ อบต.		

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะมีปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ได้แก่ สร้างความผูกพันในองค์กร - กิจกรรมวันเกิด - กิจกรรมวันปีใหม่ - กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน	-	-
๒	จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	โรคระบาด covid - ๑๙	-
๓	จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีเพื่อส่งเสริมการด้านคุณธรรมจริยธรรม	มีการตั้งข้อบัญญัติประจำปีโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง		-

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองานการส่งงานการรายงานผลงานการรายงานสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-	-
๒	ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	๑. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-	-
๓	เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	-	-	-

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้ พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนโยบายดังกล่าว มีผลการแต่งตังคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวะอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ที่ ๔๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-
๒	สำรวจการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู	๑.นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู พ.ศ. ๒๕๖๒	-	-
๓	ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร	๑.นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู พ.ศ. ๒๕๖๒	-	-
๔	มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน	๑.นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู พ.ศ. ๒๕๖๒	-	-
๕	พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา	๑.นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู พ.ศ. ๒๕๖๒	-	-

	และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา			

๙ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู เป็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อที่จะสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	แนวทางในระบบการจัดความรู้ในองค์กร	๑. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น ฝึกอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	-	-
๒	แนวทางในการเข้าถึงความรู้	๑.เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต.	-	-
๓	การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้	-	-	-
๔	การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA	-	-	-