



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ กส ๗๙๐๐๑ / ๑๗๐

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ/ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และได้ประกาศนโยบายดังกล่าวแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการติดตามผลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป รายละเอียด ปรากฏตามสิ่งที่แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางทิพย์สุตา พันธุ์ดี)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นางสุปรียา แก้วสะอาด)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นางลัดดาวัลย์ บุตรวัง)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ.....

(ลงชื่อ)

(นายประทีป บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

รายงานผลการดำเนินการตาม
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
(ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมี รายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนที่ดีและคนเก่งขององค์กร การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและ กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

การบรรจุและแต่งตั้ง เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะ ความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและวางแผน กำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ขององค์กร กลยุทธ์ ๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ ย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและ ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการ ตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์

๔. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและ ดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนด

๕. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ ย้าย การโอน การรับ โอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ กำหนด

๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการ ตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์

๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบ และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

๔. พิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ประเมินผลจากการ ปฏิบัติงานตามปริมาณงานผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือ การประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณีและมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ที่ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม

๒. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

๒. ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและปฏิบัติตามเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง การรักษาวินัย การควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมขององค์กร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

๒. กำชับให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาวินัยของราชการ

๓. กำชับให้บุคลากรในสังกัดประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงาน

๔. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง ควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

๒. แจ้งเวียนประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดทราบและถือปฏิบัติ

๓. กำชับให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และรักษาวินัยของราชการ

๔. กำชับให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและ เหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. มีระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรที่เด่นด้านต่างๆ
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. จัดให้มีระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
 ๒. จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดีมีคุณธรรม
 ๖. การพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์
 ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โน้ตสะอาด และตรงตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหาร จัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
 ๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
 ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโน้ตสะอาด
 ๔. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
 ๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
 ๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รองรับการใช้งานระบบและเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต
- การดำเนินการ
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน
 ๓. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน
 ๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ
 ๕. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 ๖. ประชุมพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔

๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ เป้าประสงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด พัฒนานตนเองให้เกิดผลลัพธ์ในระยะ ยาวเพื่อส่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ วางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพในองค์กร กลยุทธ์

๑. การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนาบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้า ในสายอาชีพ ได้ตามศักยภาพ เช่น แผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒. มีระบบหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

๓. มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจักได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่ การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ให้บุคลากรได้รับคำตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. จัดทำระบบบริหารผลงาน ระบบการประเมินผลงานและการแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบและ มีประสิทธิภาพ

๕. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดได้รับคำตอบแทน และสวัสดิการที่เป็น ธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็น นโยบายหรือเป็นแนว ทางปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การพัฒนาบุคคล การพัฒนาสู่องค์กรการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมี คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อไป กลยุทธ์

๑. การเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะ ของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อ จักได้ทราบถึง จุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. มีการจัดระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับการกิจของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาดตนเอง พัฒนาอาชีพ แล้ว ยังได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนางองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการต่างๆ

๔. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การ มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี

๕. มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติ

๕. มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมอบหมายงาน หรือการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน ล้วนเป็นสิ่งที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การดำเนินการ

๑. จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔. จัดกิจกรรมหรือโครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่น
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ
๖. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สบาย สุขลักษณะ สร้าง นิสัย)
๗. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็น ธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	-การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความ จำเป็นตามพันธกิจ	-มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ๑. จัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสำนักปลัด ๒. จัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกองคลัง ๓. จัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกองช่าง ๔. จัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. จัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกองสวัสดิการสังคม	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)
	-การพัฒนากระบวนการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน -	- อยู่ระหว่างการจัดดำเนินการ	
	-การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน	-มีการใช้ระบบ LHR เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร กำลังคน	- ไม่ใช้งบประมาณ
๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	-มีการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรตามที่มีอัตราว่างอยู่ในแต่ละประเภท	-ประกาศรับโอน (ย้าย) ในตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓. -การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล -การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างประเมินผล การปฏิบัติงาน รอบครึ่งปีแรก	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน (บาท)
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รัชชาวิสัย	-โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ รัชชาวิสัย	-อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ	
	- การประชุมประจำเดือน	-สอดคล้องคุณธรรม จริยธรรมในการประชุม พนักงาน ประจำเดือน	
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ข ข อง หน่วยงาน -	-โครงการจัดหาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จเด็ก ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของ อบต.	-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
	-พัฒนางานด้านการจัดองค์ความรู้ องค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การ ถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๑๐,๐๐๐ บาท
๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	งบประมาณตามข้อบัญญัติ ๑๐,๐๐๐ บาท
	-ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ บุคลากรมีองค์ความรู้ต่างๆ และเกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการแจ้งเวียนหนังสือ หนังสือราชการ ข้อ มูลข่าวสาร มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับ บุคลากร เกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่า ของการจัดการจัดการความรู้	-การเน้นย้ำการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของ พนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ
	-ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมของ องค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	-มีการแจ้งเวียนหนังสือ หนังสือราชการ ที่มี ความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ
	-กิจกรรมจิตสสภาพแวดล้อมที่ดำเนินการ ทำงาน กิจกรรม 5 ส (สะอาด สะดวก สดอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	-จัดกิจกรรม ๕ ส ทุกวันศุกร์	ไม่ใช้งบประมาณ