



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ที่ กส ๗๘๐๑.๐๔ /

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการติดตามผลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาด้วยนี้

✓

(นางสาวอัจฉรา พิลาแแดง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายสมัย ภูมิธรรม

(นางสิริรัตน์ ขาวิพัฒน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

B

(นายสมัย ภูมิธรรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

A

(นายราพงษ์ เศรษฐรักษा)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตัวบลย่างตราด

อำเภออย่างตราด จังหวัดกาฬสินธุ์

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ขององค์กรบริหารส่วนตำบลลิขิตาด อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ยังคงดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คำแนะนำในการวางแผนและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนติดคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลากร การพัฒนาบุคคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบ ขั้ตตรากำลังและกระบวนการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคุ้มค่าต่อการที่บันเดลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและสักขณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลลิขิตาด

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนที่ดี และคนเก่งขององค์กร การดำเนินการ

๖. จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลลิขิตาด

๗. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความชำนาญเป็นขึ้นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามลักษณะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังสวิภาคณ์และวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสามารถทำงานหลักเกณฑ์ วิธีการที่จะเปลี่ยนก้าวหนด เพื่อบริบทงานตามภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและครอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกสระ

๒. การสรรหาหนังงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การรับไปนั่ง การตัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด สำหรับหนังงานส่วนตำบลจังหวัดการพัฒนาสันติ

๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะความเห็นใจในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มารฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๔. การสรรหาหนังงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด สำหรับหนังงานส่วนตำบลจังหวัดการพัฒนาสันติ

๕. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ตรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการฯ กำหนด

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการสรรหาหนังงานส่วนตำบลสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การรับไปนั่ง การตัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด สำหรับหนังงานส่วนตำบลจังหวัดการพัฒนาสันติ

๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเพียงพอในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มารฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตาม
ระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่ท้องถิ่นคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดการสินธุ์กำหนด

๔. พิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดีงามตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ดีกับความต้องการ
ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดีเยี่ยม การตามบาระยากหดคนและการพนักงานส่วนบุคคลจังหวัดการสินธุ์

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา ให้เป็นระบบการบริหาร
ผลงาน (Performance Management) ที่เข้มแข็งผลการปฏิบัติงานจากการตั้งองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่
ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือ
หน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลลัพธ์ที่ชัดเจน ที่
ประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามบริษัทผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตาม
เวลาที่กำหนด หรือการประทับตรา หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี และมีพัฒนาระบบการ
ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบลกำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครุยองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดการสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลดผลการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุยองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐาน
ที่นำไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และให้เป็นไปตาม
ประกาศ ก.อบต.จังหวัดการสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบล

๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุยองค์การบริหารส่วน
ตำบล และพนักงานจ้าง ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องเรียน เนื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องเรียน รวมถึงการรักษาวินัย การควบคุม ก้าวไป ตู้แลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กร ให้เป็นไปตามประกาศแห่งคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องเรียน เนื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องเรียน เพื่อให้เป็นหลักและแนวทางการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ
๒. ก้าวไปให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาวินัยของราชการ
๓. ก้าวไปให้บุคลากรในสังกัดประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. ผู้บังคับบัญชาน้อมนำภาระงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม ก้าวไป ติดตามและตูดเสียให้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีระดับอีกภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลลดลาด
๒. แจ้งเวียนประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องเรียน เนื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องเรียน ให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลดลาดทราบและต้อนรับ
๓. ก้าวไปให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลดลาดปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และรักษาวินัยของราชการ

๔. ก้าวไปให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลดลาดประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕. การสร้างคนดีคุณงามเยี่ยมเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ ศรัทธาในวิชาชีพ ความสามัคคีและพึ่งพาไว้ใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ประพฤติย่อองบุคคลด้วยแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการตั้งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สื่อสารได้

ผลกระทบโดยนัยต่อบทแผนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกรายด้วย

กลยุทธ์

๑. มีระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรติดেนด้านต่าง ๆ
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คุณดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. จัดให้มีระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. มีทุกองค์การสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคุกุลฯ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตราการให้ร่วมถือและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจังหวัด
๒. จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดีมีคุณธรรม

๗. การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคุกุลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ข่ายลดขั้นตอนขั้นตอนของงานเปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจขององค์กรบริหารส่วน ตำบลและองค์กร ตามความต้องการ และตรงตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนติดตามแก่คนเก่งขององค์กร

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกรายตัวตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์กร

๕. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่ยน

๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๗. เสิร์ฟรับความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้บุกรุ๊ปงานเพื่อรับการใช้งานระบบและเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรับการพัฒนาระบบในอนาคต
การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. จัดฝึกอบรมตามสายงาน

๓. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน

๔. จัดฝึกอบรมตามสายงานเพื่อรับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ

๕. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖. ประชุมพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ ลงเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้เกิดผลลัพธ์ในระบบฯ เพื่อส่งเสริมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครอบคลุมก่อนการเลื่อนไปท่าทางตำแหน่งสำคัญ วางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยมีตัวตั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงาน และผลลัพธ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับคนคุณภาพในองค์กร

กลยุทธ์

๑. การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากร ก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ เช่น แผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีระบบหนุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อให้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

๒. มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจัดได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่จะเป็นกฏหมาย กำหนด

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำคู่มือแผนเดินทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. จัดทำระบบบริหารผลงาน ระบบการประเมินผลงานและการแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบ
และมีประสิทธิภาพ

๕. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตัวบุคลากร ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่
เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็น
นโยบายหรือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสู่องค์กร การเปลี่ยน
การเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่การ
มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสมสมควร

กลยุทธ์

๑. การเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์
และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถด้วยบุคลากร
เพื่อจัดให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ทันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมี
ประสิทธิภาพ

๒. มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การมี
คุณภาพชีวิตที่ดี

๓. มีการจัดระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพประดิษฐ์ผลมากที่สุด เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง
พัฒนาอาชีพแล้ว ยังได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนาองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้
บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการได้รับสิทธิประโยชน์ต้านทานสวัสดิการต่าง ๆ

๔. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดบุคลากรไปสู่
การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

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

การดำเนินการ

๑. จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำคู่มือแผนงานทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในรายสาขาที่สูงขึ้น

๕. จัดกิจกรรมหรือโครงการยกระดับมาตรฐานเด่น

๖. จัดสร้างบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๗. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สุขาภิบาล สุขาสาร สุขาดี สุชาติ สุขลักษณะ
ทั่วไปตัว)

๘. บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนที่บำบัดด้วยผลิตภัณฑ์ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่
เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระบุไว้ในกฎหมายกำหนด

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารเชิงบุคลิก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ (รอบ ๒ เที่ยว霸道)

(๑) ดุลยธรรม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑)

ข้อ จงศึกษาเรียนรู้ความต้าบถอย่างดี ห้องน้ำสาธารณะ จังหวัดกาฬสินธุ์

ภาระหน้าที่	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๑	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๓. ดำเนินการตรวจสอบภายใน	การประเมินการบริหารเชิงบุคลิก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑	<p>- มีการประเมินพัฒนาการดำเนินการลักษณะภาระ</p> <p>๓. จัดทำคำสั่งของค่าบริหารส่วนตัวงบประมาณคราดที่ ๑๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา การประเมินและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัด</p> <p>๔. จัดทำคำสั่งของค่าบริหารส่วนตัวงบประมาณคราดที่ ๑๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา การประเมินและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดจังหวัด</p> <p>๕. จัดทำคำสั่งของค่าบริหารส่วนตัวงบประมาณคราดที่ ๑๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา การประเมินและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกอสท่องเที่ยว</p> <p>๖. จัดทำคำสั่งของค่าบริหารส่วนตัวงบประมาณคราดที่ ๑๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา การประเมินและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกอสท่องเที่ยว</p>	ไม่ใช่ประจำปี

โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำเดือน	งบประมาณที่ใช้ไปมากที่สุด	งบประมาณที่ใช้ไปมากที่สุด
นักเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบงานและติดตาม ประเมินผลการใช้กำลังค่า - การพัฒนาระบบบทคู่นักเรียนและการสอนหลากหลายชีวิต - การบริหารกำลังคน - ฝึกอบรมเชิงมานะการสร้างทักษะทางอาชญากรรม - ตามที่มีผู้ดูแลร่วมกันดำเนินการและพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ระหว่างการดำเนินการ - มีการใช้ระบบฯ นำเข้ามาส่วนรวมในการบริหาร กำลังคน - ประชุมครัวปีโอลน (ยก) ในครั้นนี้ยังไม่ได้รับผล - ฝึกอบรมฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ใช้ระบบฯ - ไม่ใช้ระบบฯ
๓. งานบริหารและเฝ้าระวัง	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประมวลผลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนตัวบด พนักงานครุภัณฑ์ บุคลากรของรัฐศึกษาอย่างครบริเวณส่วนหน้าที่ และพนักงานซึ่งฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ เพื่อรองรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนตัวบด และให้เป็นไปตาม ช่องทางด้วยการร่วมกันวางแผนการจัดทำหัวข้อที่ต้องการ การพัฒนาและรักษาการประเมินผล - การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างพร้อม ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบครึ่งปีแรก
๔. ท่านอาจารย์และบุคลากรประจำวิชา	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาชาติไทย รุกอาจรัฐบาล - การประเมินประจำเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาชาติไทย รุกอาจรัฐบาล - การประเมินประจำเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ระหว่างดำเนินการโดยตรง - ฝ่ายพัฒนาระบบและรัฐธรรมนูญในการประเมิน มาตรฐานประดิษฐ์ฯ

โครงการ/กิจกรรม	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประจำเดือน	งบประมาณที่ใช้เบิก
ผู้รับ	คำอธิบาย	คำอธิบาย
๔๕. ดำเนินการสร้างมาตรฐานพืชไร่ปฏิริหาริมแม่น้ำเจ้าพระยา	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการเขื่อนปัตรีพันโนนภูมิฯ ดำเนินการตามต้นแบบและพัฒนาเป็นมาตรฐานขององค์กรบริหารส่วนที่บาลีทางภาคใต้ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิริหาริมแม่น้ำเจ้าพระยาและให้บริการประชาชนต่อไป ประชารัฐฯ ดำเนินการตามกำหนดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - จ่ายระหว่างการดำเนินโครงการฯ ให้กับผู้รับผิดชอบ
๔๖. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับบทบาท	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งให้ความพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับบทบาทและภารกิจของ บสส. 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการพัฒนาบุคลากร บริเวณจังหวัดราชบุรี จำนวน ๗๘๐ คน
๔๗. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรด้านศักยภาพ ให้สามารถรับใช้บริษัทฯ ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและประเมินผลตามมาตรฐาน และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและประเมินผลตามมาตรฐาน จำนวน ๕๐๐ คน
๔๘. ดำเนินการจัดทำหนังสือ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสุ่มคุณภาพเอกสารที่ได้รับการฝึกอบรมตามกำหนดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำหนังสือ จำนวน ๕๐๐ เล่ม
๔๙. ดำเนินการจัดทำหนังสือ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสุ่มคุณภาพเอกสารที่ได้รับการฝึกอบรมตามกำหนดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำหนังสือ จำนวน ๕๐๐ เล่ม

โครงสร้างภาระกรรม ภัยเบิกบาน	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจําปี ๒๕๖๒	งบประมาณที่ได้รับการ ดำเนินการ (บาท)
๔. ดำเนินการพัฒนาศูนย์ฯ ให้เป็นศูนย์ฯ	<p>สำนักงานที่ปรึกษาฯ ให้เป็นศูนย์ฯ ที่มีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุนการบริหารและดูแลค่าใช้จ่ายการ ดำเนินการตามสืบ</p> <p>- สร้างความรู้และความสามารถเชิงปฏิบัติการ ให้กับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ให้สามารถนำไปใช้ใน วิถีชีวิตร่วมกับบุคลากรที่ไม่ได้ร่วมโครงการฯ ให้เป็น อย่างพัฒนาและยั่งยืน</p> <p>- สร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นและรองรับ ข้อต้องการที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ทางการที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการทำงาน และการวิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว</p> <p>- จัดการเรื่องบัญชีและการเงินที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการจัดทำงบประมาณรายจ่ายฯ ที่มีความ ชัดเจนและมีรายละเอียดอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดการเรื่องบัญชีและการเงินที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการจัดทำงบประมาณรายจ่ายฯ ที่มีความ ชัดเจนและมีรายละเอียดอย่างครบถ้วน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
		<p>*****</p> <p>*****</p>