



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ที่ สร ๘๔๐๐๑/.....วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖.
รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖).

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยครอบคลุมด้านการปรับโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะนำ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงขอรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖). เพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฐริชา สุมาลักษณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

เพื่อโปรดทราบ -

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุติมณฑน์ สาทิจันท์)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)

(นางเรืองรอง อรุณวรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)

(นายสุระเวช ไชยพันนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง โดยมีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

♦ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอนและรับโอน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

การดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

◆ **นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่งและสายงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ
๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ
๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ
๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ **นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง**

เป้าประสงค์

การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด
๓. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินงาน

๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖
๒. สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖ ตามตำแหน่งที่ว่าง
๓. ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖
๔. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

◆ **นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ **นโยบายด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน**

เป้าประสงค์

การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เป้าประสงค์

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานความโปร่งใสและวินัยให้แก่ข้าราชการ โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มุ่งส่งเสริมและสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๒. จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน
๔. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรถือปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
๔. จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◆ นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสุขอนามัยที่ดี และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. จัดทำนโยบายอาชีพอาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๓. ปรับปรุงสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมทำความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
๔. ประกาศพนักงานดีเด่น
๕. จัดสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลขององค์กร

ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงสรุปตารางรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ตารางผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
 องค์การบริหารส่วนตำบลเสด็จ อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	☒ ดำเนินการ - ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-
	๒. ก่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้ชัดเจน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-
		๒.๒ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	- ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติการปฏิบัติการณ์การเลื่อนขั้น/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	☒ ดำเนินการ - การประกาศผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - พนักงานส่วนตำบล โอน (ย้าย) จำนวน ๒ ราย ๑. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า โอนไปดำรงตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา โอนไปดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา อบต.หนองขาว เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	-
	๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมให้ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๓๐,๐๐๐
๒. ประสิทธิภาพของการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร	๑.๑ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร	☒ ดำเนินการ ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ - สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามตำแหน่งที่ว่างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต.เสมิง	
		๑.๒ มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	☒ ดำเนินการ ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ - บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด อบต.เสมิง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ บันทึกข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้องเป็นปัจจุบัน	☒ ดำเนินการ - บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลโปรแกรมศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR - บันทึกข้อมูลในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	๑.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานตามผลการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - จัดทำบันทึกข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑	-
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๑ การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มี ความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงาน - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรม - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๔๗,๙๕๒
	๓. การพัฒนาความรู้ และ ทักษะด้าน IT ของบุคลากรในองค์กร	๓.๑ มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้าน IT	-
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ พหุ ติ กรร ม ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ระดับความสำเร็จของการบริหาร อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	☒ ไม่ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารประจำปี	-

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
	๕. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี	- ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-
		๕.๒ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	☒ ดำเนินการ - บันทึกรายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	-
		๕.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	- ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีง - การประชุมประจำเดือน - หนังสือแจ้งเวียน	-
		๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความรู้ไปร่งใส่ในการปฏิบัติงานและจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรประจำปี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร	☒ ดำเนินการ - จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชั่น - ประกาศเจตจำนงสุจริต - ประสานนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร - จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	-
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และวินัยให้แก่ข้าราชการ				

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมและวินัยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมและวินัยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ -ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ -จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -จัดทำแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับ จริยธรรม และวินัยของราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ -เผยแพร่ประชาสัมพันธ์จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับจริยธรรม ค่านิยมและวินัยของข้าราชการทางเว็บไซต์ของ อบต. -จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	-

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและ การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินงาน (บาท)
๕. คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.๑ การจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัด สวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร	☒ ดำเนินการ - มีสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ขององค์กร - มีสวัสดิการชมรมพนักงานส่วนตำบล	-
		๑.๒ การจัดโครงการส่งเสริม และสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	- ระดับความสำเร็จของการจัด โครงการส่งเสริมและสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	-
		๑.๓ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการจัดการจัดกิจกรรมและ การสร้างแรงจูงใจ	☒ ดำเนินการ - สอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลสมัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - จัดทำนโยบายอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day - ประกาศพนักงานดีเด่น	-