การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
๑.ด้านการการวางแผนกำลังคน	(๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและการจัดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ได้แก่ การวางแผนในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราที่เกษียณอายุ ลาออก หรือโอน (ย้าย) การใช้อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ คุ้มค่าเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (๒) การทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการ ดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือพิจารณายุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มี ความจำเป็น (๓) การจัดทำสมรรถนะ และคำบรรยายลักษณะงานเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	๑.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรุงครั้งที่ ๒ ประกาศใช้เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒.ด้านการสรรหาบุคคลากร	องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ดำเนินการสรรหาบุคลากรตรงตามคุณคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมา ภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การสอบแข่งขัน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง	๑.รับโอนพนักงานส่วนตำบลจาก อบต.เตาไห อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี รายนายบวร กงกาหน มาดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ประสบการณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (๒) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร (๓) มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (๔) ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) โดยนำเอาองค์ความรู้ในแต่ละสาขามาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และเก็บรวบรวมให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อ การศึกษาค้นคว้าและนำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ศึกษา (๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
๔.นโยบายด้านด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยมีกระบวนการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมิน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ใน พิจารณาความดีความชอบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี กำหนด โดยดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบ ที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน– ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องทำข้อตกลง ร่วมกันเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินแล้วผู้รับการประเมินจะต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ของ งานที่ได้ดำเนินการไปแล้วให้ผู้ประเมินทราบพร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
๕.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม มีการประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม เพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นหลักการแนวทาง ปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	(๑)จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ตลอดจนนโยบายมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมและแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบเพื่อถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม (๒) จัดทำแผนป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมวินัยของ ข้าราชการ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผนการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม (๔) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติตลอดจน ควบคุม กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
๖.นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียน ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป	(๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และแจ้งบุคลากรทุกตำแหน่งรับทราบ และเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (๓) สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
๗.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) สนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสเพียงพอ (๓) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เช่น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องใน โอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ฯลฯ (๔) จัดให้มีเครื่องมือในการดับเพลิงไว้ในอาคารอย่างเพียงพอ (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (๖) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการของข้าราชการตามสิทธิที่มี เช่น ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่า บ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) (๗) จัดให้มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน