

ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส
อำเภออุตุร์ ๕
จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
<p>๑.ด้านการสรรหา</p> <p>เพื่อดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกคนดีที่เป็นคนเก่ง เพื่อบริหารงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.การดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๓.การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกน้ำใส และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส</p> <p>-การดำเนินการสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายผู้บริหารโดยให้กสอ. ดำเนินการสอบแทน</p> <p>-ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอนย้าย</p>	
<p>๒.ด้านการพัฒนา</p> <p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒.การจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร(Knowledge Management) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p> <p>๓.การประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>-การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p> <p>-การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.ด้านการศึกษาไว้ รักษาไว้ และสูงใจ</p>	<p>-เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูน้ำใส</p>	<p>๑.การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ ๒.ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูล บุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ๔.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน</p>	<p>-เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน -มีดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR อย่าง ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน -การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานการประจำปี -การจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน -โครงการกิจกรรม ๕ ส.และBig Cleaning Day</p>
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัย</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของ บุคลากร</p>	<p>๑.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามระเบียบ วินัย หลักเกณฑ์แนวทางกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ๒.การแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือ ความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด</p>	<p>-การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบล -การจัดทำประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนตำบล -การแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด</p>