



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลโนนสูง โทรศัพท์ ๐๔๓ ๘๔๐๔๘๔

ที่ กส ๗๖๕๐๑/ ๑๐๓

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

ตามที่เทศบาลตำบลโนนสูง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และได้ประกาศนโยบายดังกล่าวแล้วนั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลโนนสูง ได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการติดตามผลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางชนันธร แก้วมณี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นางสุภาวดี ทรงเดชกล้า)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

(ลงชื่อ)

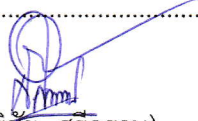
(นางสาวประครอง สาระมิ่ง)

ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูง

-/ความเห็น...

ความเห็นของรองนายกเทศมนตรีตำบล..... *ทราฟ*

(ลงชื่อ)



(นายศิริชัย ศรีคราม)

รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบล..... *นพ*

(ลงชื่อ)



(นายเตียง ภูพลพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

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



เทศบาลตำบลโนนสูง
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

เทศบาลตำบลโนนสูง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสูง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนที่ดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสูง

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสูง

๒. การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ ย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

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

๔. การสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการ ตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

๕. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ ย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนด

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

๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบ และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด

๔. พิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ประเมินผลจากการ ปฏิบัติงานตามปริมาณงานผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือ การประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี และมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ที่ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศเทศบาลตำบลโนนสูง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาลด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและปฏิบัติตนเพื่อรักษาวินัยตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการรักษาวินัย การควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมขององค์กร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

๒. กำชับให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาวินัยของราชการ

๓. กำชับให้บุคลากรในสังกัดประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสูง

๒. แจ้งเวียนประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงทราบและถือปฏิบัติ

๓. กำชับให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และรักษาวินัยของราชการ

๔. กำชับให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕. การสรรหาคณะคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
๒. จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดีมีคุณธรรม

๖. การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสูง และตรงตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลโนนสูง
๔. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน
๓. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน
๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ
๕. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๖. ประชุมพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวเพื่อส่งเสริมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ วางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพในองค์กร

กลยุทธ์

๑. การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ เช่น แผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒. มีระบบหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

๓. มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจักได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน
๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔. จัดทำระบบบริหารผลงาน ระบบการประเมินผลงานและการแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบและมีประสิทธิภาพ

๕. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายหรือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสู่องค์กรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อไป

กลยุทธ์

๑. การเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจักได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. มีการจัดระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพแล้ว ยังได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนาองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการต่างๆ

๔. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

๕. มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมอบหมายงาน หรือการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน ล้วนเป็นสิ่งที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการที่ดี

การดำเนินการ

๑. จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔. จัดกิจกรรมหรือโครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่น
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ
๖. จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)
๗. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

.....

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก)

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	-การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจ	<p>-มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนและมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๑. จัดทำคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสูง ที่ ๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๒. จัดทำคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสูง ที่ ๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๓. จัดทำคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสูง ที่ ๑๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๔. จัดทำคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสูง ที่ ๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>๕. จัดทำคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสูง ที่ ๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖. จัดทำคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสูง ที่ ๒๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง มอบอำนาจให้รองปลัดปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล</p>	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
	-การพัฒนากระบวนการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน	-อยู่ระหว่างการดำเนินการ	
	-การพัฒนากระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน	-มีการใช้ระบบ LHR เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกำลังคน	ไม่ใช้งบประมาณ
๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	-มีการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรตามที่มีอัตราว่างอยู่ในแต่ละประเภท -มีการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน	-ประกาศรับโอน (ย้าย) ในตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตราว่าง -สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล -การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบครึ่งปีแรก	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	-โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	-อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ	
	-การประชุมประจำเดือน	-สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการประชุมพนักงานประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	-โครงการดีศรีเทศบาล	-อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ	
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล	-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
	-พัฒนางานด้านการจัดองค์ความรู้ องค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	งบประมาณตามเทศบาล ๓๐,๐๐๐ บาท
๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	-ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบาล ๓๐,๐๐๐ บาท
	-ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ต่างๆ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-มีการแจ้งเวียนหนังสือ หนังสือราชการ ข้อมูลข่าวสาร มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้	-การเน้นย้ำการดำเนินการตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ
	-ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	-มีการแจ้งเวียนหนังสือ หนังสือราชการ ที่มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ
	-กิจกรรมจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สบาย สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	-ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้กับผู้มาติดต่อราชการ เช่น กิจกรรม ๕ ส เดือนละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ

.....