

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย
กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน
อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูลและการระดมความคิดของ คกก.และผู้เกี่ยวข้อง)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑.ดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหา ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑.๒ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑.๓ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๒.ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ๒.๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๒.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๓. ออกคำสั่งรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลนาแพง มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน ตามคำสั่งที่ ๔๙๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๓.๒ ข้าราชการทหาร มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ตามคำสั่งที่ ๕๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ๔. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๔.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี บรรจุเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ตามคำสั่งที่ ๗๑๗/๒๕๖๔ ลว ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๒.การสอบคัดเลือก เปลี่ยนสายงาน พนักงานส่วนตำบล	๑ กำหนดตำแหน่งกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพื่อรองรับการสอบ เปลี่ยนสายงาน	๑.ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกฯ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น เป็น ประธานคณะกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ ๓. ดำเนินการสอบคัดเลือกฯ พร้อมรายงานผลการสอบให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่นให้ความเห็นชอบ
๓. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตาม แผนฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบใน การพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ใน ระบบงาน E-lraining	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วย ตนเองในระบบ E-lraining ใน วิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงาน มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
๔.ด้านการธำรง รักษา ไว้และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่ เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในแต่ละตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว -หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะให้แล้วเสร็จ ตามที่กำหนด -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

	หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน มีกำหนดประเมินช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๕
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง -มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น