

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
 ประจำปีเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง เดือน มีนาคม ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลปลาไหล อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	เบิกจ่ายแล้ว
ด้านโครงสร้างการบริหาร	๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓. ๔. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๕. การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๖. การติดตามประเมินผลด้วยการประชุม	๑. มีกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	- - - - -	- - - - -

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	เบิกจ่ายแล้ว
เกี่ยวกับผลผลิตหรือ ประสิทธิภาพของทรัพยากร บุคคล	๑. การทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล	-	-
	๒. การทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	-
	๓. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน	๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	๘๑๓,๐๐๐	๒๑๔,๘๗๐
	๔. การส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ อุทิศตนเพื่อองค์กร	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	-	-
	๕. การปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็น ธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน	๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็น ธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน	-	-
	๖. การจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน	-	-
	๗. การจัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้า ของสายอาชีพ	๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของ สายอาชีพ	-	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	เบิกจ่ายแล้ว
ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร ๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน ๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน ๕. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	๑. มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ๒. มีการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร ๓. มีการพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน ๔. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน ๕. มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	๒๓,๑๕๔,๒๘๐ (เงินเดือนฝ่ายประจำ) - - - -	๙,๖๕๙,๕๔๘.๙๓ - - - -
ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑. การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. การยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. การปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๕. การปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. มีการยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๕. มีการปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- - - - -	- - - - -

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	เบิกจ่ายแล้ว
ด้านการสร้างและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการองค์ ความรู้	๑. การสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ ความรู้	๑. มีการสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ ความรู้	-	-
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากร	๒. มีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมของ องค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	-	-
	๓. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-