บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่

ที่ กจ ๗๑๙๐๑/๐๔๔ **วันที่** ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด

ตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น

งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงขอรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อลพลอย ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแบบรายงานผลการดำเนินการฯ แนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปริณดา เจียมเจริญ)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- เพื่อโปรดทราบ

(นางสาววรรณัน เชื้องาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

(นางสาววรรณัน เชื้องาม)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

ความเห็นนายก อบต.

- ทราบ .....

(นายสนอง วิเศษสิงห์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ 1 (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565- 31 มีนาคม 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

****

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร (การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ให้การดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพ มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลังโดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และทบทวนปรับปรุงแผนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วน ตำบลบ่อพลอย ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตาม ภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการ

คัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และคำนึงถึง ความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความ เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ผลการดำเนินการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลเพื่อสรรหาให้มาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง และขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

<u>สำนักปลัด</u>

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บห.กลาง/ว่าง ๑๖ มี.ค.๒๕๖๕ /ดำเนินการรายงาน จังหวัดขอใช้บัญชีกรมฯ และดำเนินการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังปรับเป็น ปลัดระดับต้น/กลาง

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ว่าง ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔ /รายงานจังหวัดขอใช้บัญชีกรมฯ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข กำหนดเพิ่ม/สรรหาประกาศรับโอน/ขอใช้บัญชีกรมฯ

๑.๔ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) /สรรหาโดยประกาศรับโอน พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก /สรรหา/บรรจุแต่งตั้ง วันที่ ๓ ม.ค. ๒๕๖๖

<u>กองคลัง</u>

๑.๕ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.ชก.) /สรรหาประกาศรับโอน

<u>กองช่าง</u>

๑.๖ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง อก.ต้น/ว่าง ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ /ดำเนินการรายงาน จังหวัดขอใช้บัญชีกรมฯ

๑.๗ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) /สรรหาโดยประกาศรับโอน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กำหนดเพิ่ม/สรรหา/บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๖๖

๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

เป้าประสงค์

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจาก

๑. ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ขึ้นบัญชี

๒. ผู้ได้รับคัดเลือก

๓. กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

๑. เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

๒. เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

๓. เลื่อนและแต่งตั้งจากจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ผลการดำเนินการ

๑. นางปริณดา เจียมเจริญ เลื่อนระดับ เดิม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลื่อนระดับเป็นนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ / ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒. นางสาวสุภาวดี แสวงศักดิ์ /บรรจุแต่งตั้ง เป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ดูแลเด็กสังกัด สำนักปลัด (ศพด.หนองย่างช้าง) ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

๓. นางสาวนาตยา ประโยชน์ยิ่ง /บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานตามภารกิจ สังกัดกองช่าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๓.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของอบต. บ่อพลอย

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

๒. พัฒนาบุคลากรตามสายงาน/การดำเนินการฝึกอบรม

<u>หน่วยงานดำเนินการเอง</u>

๒.๑ โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน ๕๓ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

<u>ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยหน่วยงานภายนอก</u>

-เข้ารับการอบรม หลักสูตรเชิงวิชาการ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพงานตามกฎหมายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ หน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานที่จะจ้าง (TOR) รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุฯ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย

๑. นางอารีรัตน์ ถาใหม่ นักวิชาการเงินและบัญชี/สังกัด กองคลัง

๒. นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ นายช่างโยธา/สังกัด กองช่าง

-เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างความรู้ทักษะผู้จัดการรายกรณี (Case Manager : ด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย

๑. นางมนต์กวี เลียงผา นักพัฒนาชุมชน/สังกัด สำนักปลัด

-เข้ารับการอบรม หลักสูตรเชิงวิชาการ เรื่อง การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย การเตรียมความพร้อมการจัดเก็บภาษีป้าย มาตรการเร่งรัดลูกหนี้ฯ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย

๑. นางศริณยา โพธิ์บอน นักวิชาการคลัง/สังกัดกองคลัง

๔. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณา

(๑) การเลื่อนตำแหน่ง

(๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม

(๔) การพัฒนาข้าราชการ

(๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตัวชี้วัด

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ /เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหนง ของแต่ละตำแหนง แต่ละส่วน

ราชการ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

ผลการดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามระเบียบ/หลักเกณฑ์/หนังสือสั่งการกำหนด

๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

หมายเหตุ : ดำเนินการหลังสิ้นรอบการประเมิน ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ในระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

อาศัยความตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงกำหนดให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ผลการดำเนินการ

จัดทำนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่

-ประกาศประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

-ประกาศประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

-ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

-ประกาศนโยบาย No gift policy งดรับ งดให้ ของขวัญของกำนัล

-ประชุมพนักงานส่วนตำบล แจ้งประชาสัมพันธ์นโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

-เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่านเว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์

๖.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ ต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสั่งสมศักยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

• การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้ายเพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

• สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร

• สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กร ในการเก็บ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

• การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

• องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่ มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะเดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น ด้วย

ผลการดำเนินการ

-จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรับราชการ สามารถขอข้อมูลได้ที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด หรือสืบค้นข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน www.bprphoi.go.th

-จัดทำบันทึกแจ้งส่วนราชการ/พนักงานส่วนตำบลทราบ กรณีพนักงานส่วนตำบลมีผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาการเลื่อนระดับในสายอาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือ ประกาศ ก.อบต./หนังสือสั่งการกำหนด

-มีการแจ้งประชาสัมพันธ์หนังสือหลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทุกส่วนราชการทราบอย่างต่อเนื่อง

๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึงได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

ผลการดำเนินการ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะบ่อพลอย ได้ได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึงได้รับ

** ค่าการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนตำบล

<u>สำนักปลัด</u>	จำนวน ๒ ราย /	๑. นางสาววรณัน เชื้องาม
		๒. นางสาวนันทวัน จันทร์สอน
<u>กองคลัง</u>	จำนวน ๒ ราย/	๑. นางอารีรัตน์ ถาใหม่
		๒. นางศิวราง บัวซ้อน
<u>กองช่าง</u>	จำนวน ๑ ราย	๑. นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ