

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดข้าว
อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดข้าวได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทแลภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดข้าว (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖))

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาความดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความ

ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ตามความจำเป็นและความเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
๒. ประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕

การดำเนินการ

๑. ประกาศสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
๒. ประกาศคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งได้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก
๒. การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางกำหนด

การดำเนินการ

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง
๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน

ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตัว
๒. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามตำแหน่ง สายอาชีพ สมรรถนะ สอดคล้องกับ การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุกตัว
๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานเข้ารับการฝึกอบรมฯ ได้แก่
 - โครงการอบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๖ ในระหว่างวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ – ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
 - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในระหว่าง วันที่ ๒๐ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร
 - โครงการขั้นตอนวิธีการพิจารณาร่างข้อบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติมและข้อบัญญัติอื่นของสภาท้องถิ่นและการดำเนินงานเบิกจ่ายเบี้ยประชุมฯสภาท้องถิ่น ใน ระหว่างวันที่ ๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
 - โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและการเลื่อนตำแหน่ง และระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในระหว่างวันที่ ๒๙ – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน และพนักงาน ส่วนตำบลทุกตัว
๒. เพื่อให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน และพนักงานเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน
๓. เพื่อพัฒนาความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๔. เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถจัดการผลการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๕. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานด้วยพื้นฐานของการเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงาน การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูล

กลยุทธ์

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี
๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐
 - ประเภทบริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ
 - ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ

การดำเนินการ

๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์กรบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
๒. ทำการประเมิน โดยผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด ตามรอบการประเมิน รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตัว
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตัว

การดำเนินการ

๑. จัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
๒. จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้มีการส่งสมัคยภาพของบุคลากรในองค์กร และนอกองค์กรโดยวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะ

กลยุทธ์

๑. มีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่ามีกำลังคนที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่เป็นจำนวนเท่าไร และตำแหน่งที่สำคัญในส่วนราชการมีผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานที่เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งเดิม
๒. การพัฒนา สั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
๓. เพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการ ซึ่งเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
๔. การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ สมรรถนะ

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามระเบียบและกฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

จัดให้มีบำเหน็จบำนาญพนักงานส่วนตำบล สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในตำแหน่งที่ระเบียบกำหนดให้จ่าย พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑. การตรวจสอบสิทธิในแต่ละประเภทของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการยื่นขอรับสิทธิและกำหนดให้สามารถจ่ายได้ตามที่ระเบียบกำหนด
๒. จัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำโครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน้อย (๕ ส)

.....

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดข้าว

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๑. นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง	๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็น ตามพันธกิจ	<p>มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร จัดทำคำสั่งมอบหมายงานตามคำสั่งองค์การ บริหารส่วนตำบลกุดข้าว มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบภายในองค์การบริหารส่วน ตำบลกุดข้าว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๑.คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในสำนักปลัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ ๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในกองคลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ ๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๓.คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในกองช่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ ๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๔.คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ ๖๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖</p>	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
	๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผล การใช้กำลังคน	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	
	๓. การผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	
	๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน	มีการใช้ระบบ LHR เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกำลังคน	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	มีการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรตามที่มีอัตราตำแหน่งว่างอยู่ในแต่ละประเภท	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุเป็นพนักงานจ้าง - การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ 	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. นโยบายด้านการรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	มีการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรตามที่มีอัตราตำแหน่งว่างอยู่ในแต่ละประเภท	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุเป็นพนักงานจ้าง - การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ - ประกาศרון (ย้าย) ในตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดค้ำว	- จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล)	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. พัฒนางานด้านการจัดองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	จัดส่งบุคลากรตามสายงานเข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด ตามรอบการประเมิน รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้	เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์เกี่ยววินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้าการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ (บาท)
	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	มีการแจ้งเวียนหนังสือหนังสือราชการ ข้อมูลข่าวสาร ที่มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ต่างๆ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการแจ้งเวียนหนังสือหนังสือราชการ ข้อมูลข่าวสาร ที่มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ
๗. นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล	มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการ ซึ่งเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ	มีให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ