

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.2564

### 1. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง 3 ปี	<p>1. ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกทราย ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกทรายพิจารณา</p> <p>2. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 3 ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานตำบลจังหวัดพัทลุง เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงาน อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

### 2. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด</p> <p>2. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>

### 3. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็น เงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>3. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>

#### 4. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล</li> <li>2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</li> <li>3. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>4. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อม โยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรม ระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis</li> </ol>

#### 5. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2548</li> <li>2. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง 2549</li> <li>3. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ ศึกษาของบุตรพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง 2549</li> <li>4. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 แก้ไขถึง 2559</li> <li>5. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548</li> <li>6. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างของ อบต. พ.ศ.2558</li> <li>7. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพัทลุง เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ อบต. ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558</li> </ol>

## 6. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายใน องค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</li> <li>2. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงาน อปต. ที่สะท้อนภาพการทำงาน ของ องค์กร เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาททาง หน้าที, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</li> <li>3. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกอาทิตย์ เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร</li> <li>4. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การ ส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบล โดกทรายจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</li> <li>5. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความ ผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดง แบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์กร</li> </ol>

### ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

1. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
2. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
3. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
4. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อ การ ปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้เทศบาลจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตาม กรอบ ของแผนพัฒนาบุคลากร ของ อปต. ที่ อปต. ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลมี ระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น

\*\*\*\*\*