

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ในการวิเคราะห์ตำแหน่ง อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดตำแหน่ง ประเภท ระดับตำแหน่ง และจำนวนอัตรา เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ๒. มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม/ลด และปรับเกลี่ยตำแหน่ง ตามภารกิจ ภาระหน้าที่ และความเหมาะสม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง การปรับเกลี่ยตำแหน่ง เป็นต้น

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน ๓. มีแผน และงบประมาณ สามารถสรรหา บรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลได้ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๔. มีแผน และงบประมาณ สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบแผนอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริม และแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. การดำเนินการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนา การฝึกอบรม ครบทุกส่วนราชการและทุกตำแหน่ง ๒. การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหรือฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือมีนวัตกรรม/โครงการเพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ๓. การพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
สวัสดิการและผลตอบแทน	ปฏิบัติตาม ๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๕๘) ๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ๓. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ๔. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ๕. ตามประกาศ ก.อบต.ฉบับต่างๆที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสวัสดิการและผลตอบแทน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
การสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. ผู้บริหารจัดการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของทุกส่วนในแต่ละเดือนและให้บุคลากรในสังกัดได้เสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีภายในองค์กร ๒. ผู้บริหารทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานที่ทาง อบต.จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อสามารถนำหลักธรรมต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป และเพื่อเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดี

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ - โปรแกรมระบบด้านบัญชี e-laas พัสดุ gpp ระบบ CCIS - โปรแกรมระบบสารสนเทศเบี้ยยังชีพ อปท.

๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด/การดำเนินงาน
การจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๑. มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูสังกัด อบต. และพนักงานจ้างในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.กำหนด ๓. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อแจกจ่ายให้พนักงานส่วนตำบล