

รายการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
แผนอัตราากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	๑. ใช้แผนอัตราากำลัง ๓ ปี ของ อบต.แหลมสอมในการวิเคราะห์อัตราากำลัง เพื่อ จัดทากรอบอัตราากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ตำบลแหลมสอมพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตราากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตรังเช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตราากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	ดำเนินการแล้ว

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การ	ได้ดำเนินการ ประกาศรับโอนย้าย และมีผู้โอน ๑ ตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑

	สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหา พนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง	ตำแหน่ง
--	--	---------

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และ เป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ อย่างชัดเจนและและมี	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ รอบการประเมินครึ่งปีแรก ตั้งแต่ ๑ต.ค.๖๒- ๓๑ มี.ค. ๖๓ รอบที่ ๒ ครึ่งปีหลัง ตั้งแต่ ๑ เม.ย.๖๓- ๓๐ ก.ย. ๖๓

	ประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล ให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน	
--	---	--

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดเก็บ ข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลของ องค์กร ๓. มีการปรับปรุง ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลใน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือ ระบบการให้บริการ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ สามารถเชื่อม โยงกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E- office, E-plan E-gp, ccis	ดำเนินการแล้ว

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จ บำนาญข้าราชการ ส่วน ท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงาน ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงาน ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบ คณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับ เงินค่าทาทาขวัญ ของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงาน จ้างของอบต.	ดำเนินการ โดยการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน

	พ.ศ.๒๕๕๘ ๗. ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัด ตรัง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ การ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ อบต.ได้รับเงินเพิ่มการครอง ชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	
--	--	--

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายใน องค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการ ทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิตของ พนักงาน ส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการ ทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุก คนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศใน การทำงาน บทบาทการ หน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไป ได้ทราบและเข้าใจ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุม พนักงานส่วนตำบลเป็น ประจำทุกเดือน เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคใน การปฏิบัติงานเพื่อสร้างการ	ดำเนินการ

	ยอมรับ ทบทวนและ แก้ปัญหาอันเป็นการสร้าง ความ ผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานส่วนตำบลทุก ระดับเข้าร่วมกิจกรรม การ ส่งเสริมจริยธรรมและการ สร้างความโปร่งใส ในการ ปฏิบัติราชการที่อบต.แหลม สอมจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับ หน่วยงานอื่น และสามารถ ประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มา ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วน ร่วมในกิจกรรมการ พัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพันและ อยู่กับองค์กร ตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดง แบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนิน งานขององค์กร	
--	--	--