

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	การดำเนินการ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางิ้วในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๒.การประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ - ปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ - กำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน - กำหนด นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา - เปลี่ยนชื่อฝ่ายจากฝ่ายก่อสร้าง เป็น ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ตามประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ ๓.ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
ปัญหาและอุปสรรค	ตามแผนอัตรากำลังยังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างจำนวนมาก เนื่องจาก มีการโอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนา หรือการไม่มีผู้สอบได้ในตำแหน่ง นั้นๆมาบรรจุแต่งตั้ง ทำให้มีภาระงานมาก บางตำแหน่งรักษาราชการแทน ตำแหน่งอื่นที่ตนเองไม่มีความถนัดในสายงาน

๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	การดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือก	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของพนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน - การโอน(ย้าย)เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล(กรณี โอนย้ายข้าราชการประเภทอื่น) ราย สิบเอกกฤษณะ ทัพธานี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ตามมติ.ก.อบต.หนองคาย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

รายการ	การดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือก(ต่อ)	๑.การปฏิบัติการสรรหาพนักงานจ้างตามวิธีและหลักเกณฑ์ของพนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายกำหนด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ <u>หมวด ๔ การสรรหาและการเลือกสรร</u> - ประกาศ อบต.นาจั่ว เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่ว ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตำแหน่ง คนงานประจำรถยนต์ฉุกเฉิน ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา - คำสั่ง ที่ ๒๖๕/๒๕๖๓ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓
ปัญหาและอุปสรรค	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลยังคงว่างจำนวนมาก แม้จะมีการประกาศรับโอน(ย้าย)และขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ก็ยังไม่เพียงพอ

๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	การดำเนินการ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง - การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง อบต.นาจั่ว เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่ว ประจำปี ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ประกาศอบต.นาจั่ว เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลา และการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ - ประกาศ อบต.นาจั่ว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล,พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ - ประกาศ อบต.นาจั่ว เรื่อง ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓

รายการ	การดำเนินการ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)	- ประกาศ อบต.นาจั่ว เรื่อง ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ประกาศ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - พนักงานส่วนตำบล - ดีเด่น ๒ ราย - ดีมาก ๒ ราย - พนักงานจ้าง - ดีเด่น ๔ ราย - ดีมาก ๑๑ ราย - ประกาศ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - พนักงานส่วนตำบล - ดีเด่น ๔ ราย - ดีมาก ๔ ราย - พนักงานจ้าง - ดีเด่น ๑ ราย - ดีมาก ๒๑ ราย
ปัญหาและอุปสรรค	-

๔.นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	การดำเนินการ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) -โปรแกรม E-laas,E-plan,E-GP,CCIS,TAS

รายการ	แนวทาง
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ(ต่อ)	๕.การรายงานประวัติการอบรมของพนักงานส่วนตำบล,พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔

๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	แนวทาง
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑.พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ถึงฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๕๖ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ ถึงฉบับเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ถึงฉบับเพิ่มเติม ๒๕๔๙ ๔.พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ.๒๕๖๒ ๕.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙ ๖..พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ(ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ๗.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๙.อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	แนวทาง
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, กิจกรรม จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่,สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปทราบและเข้าใจ ๓.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน