

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	การดำเนินการ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางิ้วในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๒.การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ อบต.นางิ้ว ดำเนินการปรับ จาก องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
	๑.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่ง อบต.นางิ้วที่ ๑๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ๒.ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานมติดีที่ประชุม กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา สำนักปลัด ตำแหน่ง คนงานประจำรถฉุกเฉิน ๑ อัตรา กองช่าง ตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา และเสนอขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อประธานก.อบต.จังหวัดหนองคาย ซึ่งต้องประกาศใช้ก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
ปัญหาและอุปสรรค	ตามแผนอัตรากำลังยังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างจำนวนมาก เนื่องจาก มีการโอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนา หรือการไม่มีผู้สอบได้ในตำแหน่งนั้นๆมาบรรจุแต่งตั้ง ทำให้มีภาระงานมาก บางตำแหน่งรักษาราชการแทนตำแหน่งอื่นที่ตนเองไม่มีความถนัดในสายงาน

๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	การดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือก	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของพนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน - การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ ก.พ.๒๕๖๓ - การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร (กรณีขยายระยะเวลาการดำเนินการสรรหา) ลงวันที่ ๑๕ ก.ย.๒๕๖๓

รายการ	การดำเนินการ
การสรรหาและคัดเลือก(ต่อ)	๑.การปฏิบัติการสรรหาพนักงานจ้างตามวิธีและหลักเกณฑ์ของพนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายกำหนด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ <u>หมวด ๔ การสรรหาและการเลือกสรร</u> - ประกาศ อบต.นาจัว เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ปัญหาและอุปสรรค	- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการประกาศรับโอน(ย้าย) ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอน(ย้าย) เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกลหรือไม่อยู่เขตภูมิลำเนา - อาจใช้วิธีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างโดยขอใช้บัญชี กสธ.เมื่อมีการสอบแข่งขัน

๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	การดำเนินการ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง - การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง อบต.นาจัว เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว ประจำปี ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ประกาศอบต.นาจัว เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลา และการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ประกาศ อบต.นาจัว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล,พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ - ประกาศ อบต.นาจัว เรื่อง ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๓
ปัญหาและอุปสรรค	หลักเกณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมตามประกาศ ก.อบต.ทำให้พนักงานบางส่วนยังไม่มี ความเข้าใจในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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 ๕.การรายงานประวัติการอบรมของพนักงานส่วนตำบล,พนักงานครู องค์กรบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓

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 ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๙.อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

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