

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมขององค์กร - ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง 	-มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับภารกิจบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	
๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง 	- มีการสรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็น การส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.นโยบายบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน ระบบงานหรือระบบการให้บริการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp ,CCIS	- บุคลากรสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน</p>	<p>เพื่อจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูลในชุมชน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึงพ.ศ.๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๘</p>	<p>- การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกกระดับ</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม	-รายงานผลหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม	
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว	ความรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร	การนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร	