



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัย และประเพณีนิยม ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สามารถ ดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

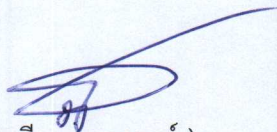
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไป อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มีอาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเทียม ทององค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส

**แนบท้ายประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖**

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและ กำกับ การ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของ คุณธรรมในการ ดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาท ตนเอง เลยกออกไปจากกรอบ ความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ การกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนอง นโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ให้ความสำคัญกับการ คัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการ พิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การ คัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จาก เป้าหมาย ขององค์การลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบล นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัคร พนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการ ประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยน แนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส (กิจกรรม ๕ ส.) การแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวัฒนานคร การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสระแก้ว เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตราจ้างข้าราชการ/พนักงานจ้าง การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>

๓.๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วน ตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากร	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการ บุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none">- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR- โปรแกรมระบบ e-laas, e-plan, e-gp, ccis ฯลฯ

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘</p>

๖. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพัน	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล ที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือกันทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะนำความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับ หน่วยงาน อื่น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์อำเภอวัฒนานคร และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนในเขตอำเภอวัฒนานคร</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับ องค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็น ต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย</p>

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

รายการ	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้ บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล
