



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึง
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลบึง จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบึง จึงมีประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศรับสมัครการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบึง www.bing.go.th และการประชาสัมพันธ์ไปยัง อปท.อื่น ทั้งนี้ การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร จะยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการฯ กรณีการเปิดสอบพนักงานจ้าง, การสอบเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึง เรื่อง กำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ การมาปฏิบัติราชการ

- วันจันทร์ - วันศุกร์ (วันหยุดราชการวันเสาร์ - วันอาทิตย์, วันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดตามมติ ครม.) เวลาปฏิบัติราชการ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.

- การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) หากพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูมาปฏิบัติราชการสายเกิน ๑๐ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วัน (ตามที่กำหนดในข้อ ๓) หรือจงใจละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ จะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒ การลา

การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(๑) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(๒) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(๔) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(๕) ลาพักผ่อน

(๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๗) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(๘) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(๙) ลาฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๓ การส่งใบลา ให้ส่งใบลาให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบก่อนวันลาไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ยกเว้นการลาป่วยหรือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน การลาที่ไม่ส่งใบลาถือว่าขาดราชการ ในกรณีลาป่วยหรือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ให้เขียนใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ หากไม่ส่งใบลาภายใน ๓ วัน ถือว่าขาดราชการ

ข้อ ๔ การตรวจสอบเวลาการมาปฏิบัติราชการ จะตรวจสอบจากสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการเป็นอันดับแรก หากมีเหตุจำเป็นให้ระบุเหตุในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ

ข้อ ๕ ในกรณีพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครุมีการกิจราชการ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เดินทางไปราชการ หรือลา เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจให้ลงบันทึกในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ ช่วงวันเวลาที่ไปปฏิบัติภารกิจ หรือลา หากไม่ลงในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการถือว่าขาดราชการ

๖. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึง ได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึง การประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและการรับสมัครสอบพนักงานจ้าง บนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง www.bing.go.th , ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) , ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP) , ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (E-lass) และระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึง ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๗. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ครอบคลุมทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และพนักงานจ้าง ได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆอย่างเป็นธรรม

๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยข้าราชการ คุณธรรมและจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและการประพฤติตนของพนักงานในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๘.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๘.๓ ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

๘.๔ ข้าราชการต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๘.๕ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๘.๖ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้หรือการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๘.๗ ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

๘.๘ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

/การประมาท...

การประมาทเลินเล่อ ในหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๘.๙ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๘.๑๐ ต้องรักษาความลับทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๘.๑๑ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๘.๑๒ ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๘.๑๓ ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

๘.๑๔ ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

๘.๑๕ ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการจะมีได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๙. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึง จะดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส , กิจกรรมจิตอาสา , กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น อีกทั้งยังสนับสนุนให้พนักงานภายในสังกัดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน

๑๐. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้า

จัดทำคู่มือวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้พนักงานส่วนตำบลรับทราบ และให้คำแนะนำในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้มีโอกาสสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพิจารณาจากปริมาณงาน และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่มหรือลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จ.นม เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลัง เป็นต้น ๓. มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เหมาะสมกับภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
บรรจุและแต่งตั้ง	๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบลได้ตามตำแหน่งที่ว่าง ๒. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีกรรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารได้ตามระยะเวลา ๖๐ วัน ๔. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ถูกต้องตามระเบียบและผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.นม.

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๒. แผนการจัดการองค์ความรู้ ๓. การพัฒนาบุคลากร	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ประจำปี ๒. มีแผนการจัดการองค์ความรู้ KM ใช้สำหรับหน่วยงาน ๓. บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาตรงตามตำแหน่งหรืองานที่ได้รับผิดชอบตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. สถานที่ทำงานสะอาด สภาพแวดล้อมปลอดภัย ๒. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการสร้างสภาพแวดล้อม

๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.องค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และประกาศกำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ๒.ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ มี KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทักษะ และสมรรถนะ ๓.ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึง ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๖. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการประชาชน ๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงาน ๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน ๔.มีการพัฒนาระบบงาน สามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น ระบบ LHR , e-laas ,e-office, e-plan , e-gp , ccis เป็นต้น

๗. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
๑.สวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๑.พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับสวัสดิการถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒.ผลตอบแทนของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๒.พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับผลตอบแทนตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และเงินอื่นๆ ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยข้าราชการ คุณธรรมและจริยธรรม

รายการ	ตัวชี้วัด
การรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม	๑.องค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีประมวลจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานท้องถิ่น ๒.คำสั่งมอบหมายงาน ๓.มีการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต โดยการจัดอบรม ๔.สมุดลงเวลาการปฏิบัติงาน/บันทึกว่ากล่าวตักเตือน

๙. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึง ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส ,กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ประชาชนทั่วไปรับทราบ ๓.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้เสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน ๔.ผู้บริหาร และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการ ๕.ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์อำเภอโนนสูงและการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ ๖.ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและรักองค์กร ตลอดจนผู้บริหารเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๑๐. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้า

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความก้าวหน้า	๑.พนักงานส่วนตำบลได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒.พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีโอกาสได้สอบคัดเลือก/คัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ขั้นตอนการติดตามผล มีดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ในการปฏิบัติงาน
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และคอยๆลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำแนะนำได้อย่างถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลบึง จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมบุรณ์ เศษกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึง