



การดำเนินงานตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุ่น ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

##### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

##### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

##### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในระบบฐานข้อมูล

#### ๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

##### เป้าประสงค์

การดำเนินการสรรหา สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน ทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความถูกต้องโปร่งใสตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

### กลยุทธ์

๑. การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ และลูกจ้าง จะต้องดำเนินการตีตปัายประกาศที่ปัายประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรร เพื่อให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

### การดำเนินการ

๑. การดำเนินการสรรหา สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน ทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความถูกต้องโปร่งใสตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหา ย้าย โอนของทุกตำแหน่งให้ทราบโดยทั่วกันทางเว็บไซต์หรือช่องทางอื่นๆ

## **๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม /สัมมนา /ศึกษาดูงาน

## **๔. นโยบายด้านการประเมินผลและปฏิบัติงานของบุคลากร**

### เป้าประสงค์

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

### กลยุทธ์

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง มีการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด

๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

### การดำเนินงาน

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์

๒. ประกาศรายชื่อพนักงานที่ได้รับผลการประเมินดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่ว กัน

## **๕.นโยบายเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร**

**เป้าประสงค์** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาล มาตรฐานจรรยาบรรณ

### กลยุทธ์

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจรรยาบรรณ

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

ทางจรรยาบรรณ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### การดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ เรื่องคุณธรรม จริยธรรม

## ๖.นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรและเพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรในแต่ละสายงาน

### กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย

๒.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### การดำเนินการ

๑.จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (รายละเอียดตามคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า)

๒.จัดทำคู่มือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓.จัดทำโครงการ ๕ ส. ในที่ทำงาน

## ๗.การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็น ตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพความปลอดภัยในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์แก่องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบช่องทางการสื่อสารโดยใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น

### การดำเนินการ

๑. จัดทำไลน์กลุ่มเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงาน เฟสบุ๊ก

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดีอยู่เสมอ