



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม**  
**เรื่อง แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย (๑) นโยบายด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง (๒) นโยบายกําหนดการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (๔) นโยบายด้านการอารักขาไว้และแรงจูงใจ (๕) นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงประกาศแผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์** ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

**กลยุทธ์**

๑. พิจารณาวางแผนอัตราสอรับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตอบสนองต่อความจำเป็น และความเหมาะสม
๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ
๓. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

**การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน
๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด
๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
๖. จัดทำคู่มือแผนแสดงความก้าวหน้าในอาชีพ

## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**เป้าประสงค์** กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรม และมีความโปร่งใส
๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร

### การดำเนินการ

๑. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล รวดเร็ว ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นปัจจุบัน
๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบกับผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ
๓. จัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับบริการประเมิน และผู้ประเมิน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
๔. การบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ระบบแผนอัตรากำลังสามปี โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
๕. มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น/การร้องเรียนในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ นำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายของหน่วยงานและระดับชาติ

### กลยุทธ์

๑. กำหนดหลักยุทธการพัฒนาศูนย์บุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะของแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการจัดการอบรมหรือฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือมีนวัตกรรม/โครงการ เพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม
๔. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งหน้าที่และสายงานอย่างต่อเนื่อง

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
๒. จัดอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร หรือนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำมาเป็นข้อในการจัดอบรมหรือฝึกอบรม
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือนำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

### ๔. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

**เป้าประสงค์** มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน บำเหน็จความดีความชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

### กลยุทธ์

๑. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๒. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการ และเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

#### ๕.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าหมาย มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

#### กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม
๒. การเสริมสร้างให้ข้าราชการรักษาวินัย
๓. การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร
๔. เสริมสร้างกระบวนการทัศน์ ทิศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. เสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม พร้อมให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับองค์กร

#### การดำเนินการ

๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
๒. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
๓. การดำเนินโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีตลอดจนโครงการบำเพ็ญประโยชน์
๔. กิจกรรมสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม
๕. การอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือวินัยข้าราชการ
๖. การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัชวาล คำคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม