



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม

อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์

- เพื่อวางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่เหมาะสม
- เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่
- เพื่อวางแผนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

กลยุทธ์

- กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
- วิเคราะห์ปริมาณงาน ตามภารกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ
- กำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์กร
- จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เป้าประสงค์

เพื่อสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

กลยุทธ์

กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency) ได้แก่

- ๑) **ความรู้ (Knowledge)** คือ มีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งที่ต้องการ เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ด้านบัญชี การเงิน กฎหมาย ฯลฯ
 - ๒) **ทักษะ (Skills)** คือ สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
 - ๓) **บุคลิกภาพ (Personality)** คือ พฤติกรรมที่ผู้สมัครแสดงออก เช่น ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นต้น
 - ๔) **การปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal)** คือ ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม
- รวมทั้งออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือการสรรหาและคัดเลือก ให้สามารถประเมินคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหา

การดำเนินการ

๑. ประกาศรับโอน (ย้าย) โดยกำหนดคุณลักษณะ เจื่อนไข เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. พิจารณาจากความรู้ความสามารถที่ต้องการ ประสิทธิภาพการทำงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๓. ประกาศยกย่องบุคคลบุคลากรในสังกัดที่มีอยู่ สำหรับผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น เพื่อรักษ



๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ

กลยุทธ์

๑. สรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. สรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

การดำเนินการ

๑. ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
๒. ประกาศสรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยส่งเสริมการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้
 - ๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๑.๓ ด้านการบริหาร
 - ๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม
๒. มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก



๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต
๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๓. จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม
๔. จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐



การดำเนินการ

๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง
๓. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล
๔. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามพิจารณา
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มีอาชีพ และมีคุณธรรม”
๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงามความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ
๓. บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร

กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม จากอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน



๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
๒. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ
 ๓. ประกาศ อบรม ท้องนงนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 ๔. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยการแสดงทิศทางการก้าวหน้าจากตำแหน่งปัจจุบันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการก้าวหน้าในสายงาน
๒. มุ่งเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน
๓. ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้
อย่างชัดเจน
๔. บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตใน
เส้นทางความก้าวหน้าได้

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรในองค์กร
ไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล



๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผูกพัน ความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นความผูกพันในองค์กร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
๒. มุ่งเน้นความสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๓. มุ่งเน้นความปลอดภัย
๔. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการ Big Cleaning day
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาด ปลอดภัย
๓. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๕. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน

