



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทรศัพท์ ๐-๕๔๘๒-๕๕๒๕  
ที่ ลป ๗๔๖๐๑/ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น นั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายยิ่งยง ปัญญาชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสรลดา แสนมโนวงศ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา.....

(นางผจงลักษณ์ พงศ์ประสาน)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา.....

(นางผจงลักษณ์ พงศ์ประสาน)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ปฏิบัติหน้าที่

นายองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา หรือข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการจัดทำทรัพยากรบุคคล	๑.๑ การวางแผนทรัพยากรบุคคล	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งใหม่ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน และเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	- การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย - คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังควรคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลในอนาคต
		การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลต่อไป	- หน่วยงานดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ในส่วนของคำสั่ง และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	-
	๑.๒ การสรรหา	การสรรหาพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	เพื่อเสาะแสวงหาชักชวนให้คนที่มีความพร้อมและความสามารถที่พึงประสงค์มาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร	- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างจำนวน ๓ อัตรา ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด ๑ อัตรา ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด ๑ อัตรา ๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด ๑ อัตรา	- การประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง มีการเลื่อนการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ไปเป็นเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้การบรรจุแต่งตั้งพนักงานขับรถยนต์ล่าช้าไป ๑ เดือน

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา หรือ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการจัดหาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑.๓ การคัดเลือก	การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการสรรหาเพื่อเลือกบุคคลที่ดีที่สุดเหมาะสมกับงานนั้นมากที่สุดเข้ามาทำงานในองค์กร ด้วยวิธีการที่เป็นธรรม โปร่งใส	- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานจ้าง	-
	๑.๔ การแต่งตั้ง	การบรรจุ การรับโอน การย้าย	การแต่งตั้งโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็น	- ไม่มีการบรรจุ การรับโอน การย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	-
		การเลื่อนตำแหน่ง	เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องตามที่หลักเกณฑ์กำหนด	- ไม่มีการเลื่อนระดับตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	-
		การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ	เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ติดขัด ล่าช้า	- มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ของหน่วยงานตามกฎหมายโดยพิจารณาจากความรู้ ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ	-

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ปัญหา หรือ ข้อเสนอแนะ
๒. การให้รางวัล ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การเลื่อนระดับ	การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเลื่อนพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างถูกต้องตามที่หลักเกณฑ์กำหนด	- ไม่มีการเลื่อนระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-
	๒.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีมาตรฐาน สามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามห้วงเวลาและตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-
	๒.๓ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผล การปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งปีแรก และ ครั้งปีหลัง	เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาหรือ ข้อเสนอแนะ
	๒.๔ การจูงใจ	๒.๔ การจูงใจ	เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิควิธีการใหม่ ในการพัฒนางาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ ไว้วางใจต่อกัน รวมถึงด้านอาคารสถานที่ การจัดอุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้ทุกสายงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตรงตามสายงาน</li> <li>- มีการจัดซื้ออุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> <li>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล วัสดุ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์เพื่อป้องกันโรคติดต่อโควิด - ๑๙</li> <li>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำข้อเสนอแนะในการสำรวจปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อาจนำมาปรับปรุงให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะได้ยากหรือมีข้อจำกัดในบางประเด็น เช่น ในด้านงบประมาณ เป็นต้น</li> </ul>
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การฝึกอบรม	การฝึกอบรม	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมตามสายงานของตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ เป็นไปตามแผนฯ</li> <li>- มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมของสายงาน และตามโอกาสการจัดการอบรมภายใต้สถานการณ์โรคติดต่อโควิด-๑๙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องจากปัญหาโรคโควิด-๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ต้องเลื่อนการจัดกิจกรรม และทำให้หลักสูตรการอบรมลดลง</li> </ul>
	๓.๒ การศึกษาต่อ	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	เพื่อพัฒนาความรู้ตามความเหมาะสมตามสายงานและตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีบุคลากรเข้ารับการ ศึกษาต่อในระดับต่างๆ</li> </ul>	

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาหรือ ข้อเสนอแนะ
๔. การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรบุคคล	๔.๑ พนักงานสัมพันธ์	พนักงานสัมพันธ์	เพื่อให้มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนตำบลที่เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	- มีการร่วมรับประทานอาหารระหว่าง เจ้าหน้าที่ผู้บริหาร ตามโอกาสเหมาะสม - เจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดกิจกรรมของหน่วยงานในทุกกิจกรรม ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม - มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน	- เนื่องจากปัญหาโรคติดต่อโควิด-๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมมีจำนวนลดลง
	๔.๒ การดำเนินการทางวินัย	การดำเนินการทางวินัย / การฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัย	เพื่อให้เกิดการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างวินัยในตนเอง	- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีการดำเนินการทางวินัย	- เนื่องจากปัญหาโรคติดต่อโควิด - ๑๙ จึงงดการจัดกิจกรรมการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา โทรศัพท์ ๐-๕๔๘๒-๕๕๒๕  
ที่ สป ๗๔๖๐๑/ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕  
เรื่อง การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

### เรื่องเดิม

เนื่องด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากรโดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในที่สุด

### ข้อเท็จจริง

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอเสนอร่างประกาศการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาพิจารณาเพื่อจัดทำเป็นประกาศและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน ตามประเด็นดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาคนดีคนเก่ง และการบรรจุแต่งตั้ง
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาข้อสั่งการดังต่อไปนี้

๑. หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่แนบมาด้วยนี้
๒. เพื่อแจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายยิ่งยง ปัญญาชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

18/2 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

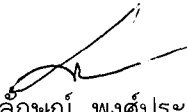
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสรลดา แสนมโนวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นของปลัด...

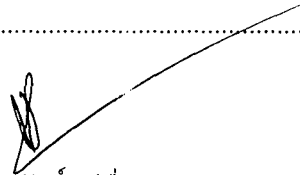
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา..... *นางจงลักษณ์ พงศ์ประสาน*  
.....



(นางจงลักษณ์ พงศ์ประสาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา..... *นายศิริศักดิ์ มีเชื้อ*  
.....



(นายศิริศักดิ์ มีเชื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา





## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ ยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัย “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคลในองค์กร” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วางไว้

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากรโดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

### ๑. การวางแผนกำลังคน

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

#### ๑.๑ วัตถุประสงค์

๑.๑.๑ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑.๑.๒ เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

#### ๑.๒ ตัวชี้วัด

๑.๒.๑ มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๑.๒.๒ แผนอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและ

เป้าหมาย

## ๒. การสรรหาคนดีคนเก่ง และการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานควบคู่กับความเป็นคนดี

### ๒.๒ ตัวชี้วัด

๒.๒.๑ สามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง มีคุณสมบัติตรงตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕๑) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒

๒.๒.๓ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการและให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

## ๓. การพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะและสมรรถนะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ

### ๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓.๑.๒ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### ๓.๒ ตัวชี้วัด

๓.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๓.๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

๓.๒.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๔ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๓.๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

#### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นธรรม เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

##### ๔.๑ วัตถุประสงค์

๔.๑.๑ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๔.๑.๒ KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง

##### ๔.๒ ตัวชี้วัด

๔.๒.๑ การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายซึ่งตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาโดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดและ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒.๒ ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๓ นำไปใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

#### ๕. ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เพื่อการประพฤติปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรมเป็นผู้มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดิน เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ และตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๕.๑ วัตถุประสงค์

๕.๑.๑ เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เกิดความตระหนักยึดมั่นในการประพฤติตนทางานตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม

๕.๑.๒ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน

##### ๕.๒ ตัวชี้วัด

๕.๒.๑ มีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๕.๒.๑ มีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความประพฤติที่ดี อยู่ในกรอบของจริยธรรมและความมีจิตอาสาให้แก่หน่วยงานและชุมชน

## ๖. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนระดับ

เพื่อพัฒนาศักยภาพตรงตามสายงาน และเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง

### ๖.๑ วัตถุประสงค์

๖.๑.๑ ส่งเสริมให้ทุกสายงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตรงตามสายงาน

๖.๑.๒ และเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง

### ๖.๒ ตัวชี้วัด

๖.๒.๑ บุคลากรทุกสายงานมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน

๖.๒.๒ มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง

## ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

### ๗.๑ วัตถุประสงค์

๗.๑.๑ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในองค์กร

๗.๑.๒ เพื่อส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

๗.๑.๓ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงาน

### ๗.๒ ตัวชี้วัด

๗.๒.๑ การจัดกิจกรรม/โครงการ/งานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

(นายศิริศักดิ์ มีชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

