



รายงานผลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่  
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม  
กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้ง  
บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมี  
รายละเอียด ดังนี้

### ๑) นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหาร  
อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วน  
ราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและ  
ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ  
และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การ  
เลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

#### ผลการดำเนินงาน

การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณ  
งาน โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยได้รับความเห็นชอบ  
จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/  
๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศฯ  
จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม  
๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (รายละเอียด  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

### ๒) นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

#### เป้าประสงค์

๒.๑ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงาน  
ส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๒.๒ การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดขอนแก่น กำหนด ตามประกาศ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงาน  
ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐ และ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่ง ต่าง ๆ จะ  
ยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

### กลยุทธ์

- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง เนื่องจากลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด

- การวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ ทั้งด้าน จำนวน คุณภาพ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ผลการดำเนินงาน

- ได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) สายปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา โดย ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ผลการดำเนินการ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้มีคำสั่งรับการโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

- ได้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน โดยได้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน (ในขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.)

### ๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่ กำหนด โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ทใหญ่ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลไปใช้ในการตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

### กลยุทธ์

๑. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้ สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๓. ระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในหน่วยงาน

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักมีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

### **ผลการดำเนินงาน**

๑. ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและจัดลำดับ ประกาศผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ให้ทราบโดยทั่วกัน (ดังรายละเอียด)
๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่เพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคลากรได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติต่อไป
๔. จัดทำปฏิทินและขั้นตอนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน

### **๔) นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร**

**เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ ได้มีการประกาศบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการการเมือง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ให้ยึดถือและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ประพฤติตน และรักษาระเบียบวินัย ให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ยึดถือปฏิบัติ

### **กลยุทธ์**

๑. มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๓. มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจและค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม
๔. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๕. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

### **การดำเนินการ**

๑. ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่
๒. ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานภายในอบต. และภายในส่วนราชการตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและหน้าที่ ให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน (รายละเอียดตามคำสั่งมอบหมายงาน)
๓. ได้ทำการแจ้งเวียน ข้อกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน การจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

## ๕ นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

**เป้าประสงค์** เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะมีการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญใน สายอาชีพนั้น ๆ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงาน

### กลยุทธ์

๑. สํารวจตรวจสอบตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากําลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฯ สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
๒. การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงาน

### ผลการดำเนินการ

๑. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน โดยอบต.ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้เผยแพร่ประกาศรับสมัคร คัดเลือกก่อนวันรับสมัครคัดเลือกตามระเบียบ โดยประกาศรับสมัครบนเว็บไซต์ของ อบต. ประชาสัมพันธ์ไปยังหมู่บ้านในพื้นที่ รวมทั้งอบต.ใกล้เคียง ตลอดจนปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร และได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดขอนแก่นในการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ เริ่มปฏิบัติหน้าที่ ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

## ๖) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพ็ญใหญ่
๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมีอาชีพ

๖. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๗. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

### **ผลการดำเนินงาน**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ (ดังรายละเอียด)
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ดังรายละเอียด)
๓. มีการนิเทศงานสำหรับผู้บรรจุใหม่ (พนักงานจ้าง) / การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการระเบียบวินัยแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานที่เพื่อรวบรวมเผยแพร่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ บริหารงานบุคคลสมัยใหม่

### **๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร**

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### **กลยุทธ์**

๑. การปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๕. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

### **ผลการดำเนินงาน**

- ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- ๑.๒ อบต.มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าให้สายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาดังกล่าวอบต. เช่น การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การย้าย การโอน การให้โอน และการรับโอน เป็นต้น
- ๑.๓ ได้จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และตามหนังสือสั่งการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งดำเนินการทุกครั้ง

## **๘) นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ มีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นผลประโยชน์มีค่าตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### **กลยุทธ์**

๑. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. การจัดสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. การจัดระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. การจัดช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๗. การฝึกอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร
๘. การสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

### **ผลการดำเนินการ**

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย ต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย ใช้พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒. การหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เหมาะสมในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน การเปลี่ยนสายงาน รวมทั้งสนับสนุนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส) ไว้สำหรับการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นต้น
๓. การนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
๔. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

\*\*\*\*\*