



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติภารกิจโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานตามแผนงานต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนด

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมี พึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

## ๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ รวมถึงมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางของ

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๔ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

๕.๕ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

## ๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินงานตามนโยบายป้องกันการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง งดรับ งดให้ ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy) นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายกาแมน สมมาต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนอัตรากำลังคน ๑.๑ มีการจำหน่ายตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังออกจากระบบ สารสนเทศ (LHR)	เพื่อให้ข้อมูลจำนวนบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรในองค์กร ที่แสดงรายการในระบบ LHR	มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายบริหารงานบุคคลกำหนด
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ มีการสรรหาและเลือกสรร ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ทราบ และ ดำเนินการประกาศสรรหา	ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนด
๓.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การเข้าสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสรรหา เพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ผลการเข้าร่วมการสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสรรหาในการ เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมการสอบแข่งขันตามประกาศ กสผ.	ได้ทำการชี้แจง และแจ้งแนวทาง ปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรให้ทราบ โดยทั่วกันแล้วถึงวิธีการปฏิบัติ ตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๔.๑ กิจกรรม Big Cleaning day เป็นประจำทุกเดือน	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กรในองค์กรให้เกิดความรักสามัคคี ร่วมรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน สร้างระบบการทำงานในระบบทีม	กิจกรรม การทำความสะอาด ในองค์กรและรอบบริเวณพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์ทองที่กำหนด	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง จัดกิจกรรม Big Cleaning day รอบ ๓ เดือน/ครั้ง และกิจกรรมร่วมกับ ชุมชนเป็นประจำทุกเดือน และสนับสนุน กิจกรรมสัญจรของอำเภอ ตามกำหนด หมาย	เกิดความร่วมมือในการจัดทำ กิจกรรมดังกล่าวของบุคลากร ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕.๑ การพิจารณาการปฏิบัติงาน รอบปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	พิจารณาในอัตราสัดส่วนไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนด หนึ่งชั้น จำนวน ๓ คน	ดำเนินการเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๖.๑ การประชุมพนักงานประจำเดือน ๖.๒ การประชุมส่วนราชการ ประจำเดือน	ชักซ้อม ข้อราชการ ข้อมูลข่าวสาร แนวทาง ปฏิบัติราชการ ข้อพิจารณา ทาหรือ และ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ การปฏิบัติราชการ	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมินฯ ในรอบปี งบประมาณ ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแนวทาง การชักซ้อมข้อราชการ แนะนำ และไม่มี ผู้ใดกระทำผิดวินัยราชการ	