



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

ที่ กจ ๗๔๙๐๑ / -

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
(รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น โดยครอบคลุม การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีและคนเก่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และได้ประกาศนโยบายดังกล่าวแล้วนั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาวอรัญญา จดจำ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสุรีพร ปลาบู่ทอง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายอนุสรณ์ วณิชกุลพิทักษ์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

- ทราบ

(นายธงชัย อินทร์ประเสริฐ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม



**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**



**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม  
อำเภอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี**

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**  
**(รอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**๑. การวางแผนกำลังคน**

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยง กับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนที่ดี และคนเก่งขององค์กร

**การดำเนินการ**

๑. วิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) โดยดำเนินการ ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาทและ ภารกิจ ภาระงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

**เป้าประสงค์** การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด ให้ คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็น อื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริม และวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

### กลยุทธ์

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรีกำหนด

๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี

๔. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรีกำหนด

๕. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี

### การดำเนินการ

๑. ดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณงานผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี และมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

### กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของ พนักงานส่วนตำบล

๒. ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและ ครูองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการ ประเมินผลการทำงานของ

### ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการรักษาวินัย การควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมขององค์กร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักและแนว ทิศทางการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

๒. กำชับให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาวินัยของราชการ

๓. กำชับให้บุคลากรในสังกัดในสังกัดประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง ควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๒. จัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๓. จัดทำประกาศ เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๔. แต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกุ่ม

๕. จัดทำประกาศ เรื่อง แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Dos & Don'ts) ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ พ.ศ.๒๕๖๖

๖. แจ้งเวียนประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่มในการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ทราบและถือปฏิบัติ

## **๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ประกายศกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กรโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### **กลยุทธ์**

๑. มีระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. จัดให้มีระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ
๒. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม “บุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
  - ผู้ที่ได้รับการประกาศเชิดชูเกียรติยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่คือ
    - ๑) นางสาวศรีรัตน์ แสงทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
    - ๒) นางสาวอรรพรรณ คงเกตู ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

## **๖. การพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม และตรงตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

๔. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

#### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

๓. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน

๔. ประชุมพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### **๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ผลงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพในองค์กร

#### **กลยุทธ์**

๑. การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนาบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ เช่น แผนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒. มีระบบหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

๓. มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจักได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

#### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔. จัดทำระบบบริหารผลงาน ระบบการประเมินผลงานและการแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบและมีประสิทธิภาพ

#### **๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายหรือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การพัฒนาบุคคล การพัฒนาสู่องค์กรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อไป

## กลยุทธ์

๑. การเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อจักได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. มีการจัดระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพแล้ว ยังได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนาองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการต่างๆ

๔. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

๕. มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การมอบหมายงาน หรือการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน ล้วนเป็นสิ่งที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

## การดำเนินการ

๑. จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม “บุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ