



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕-๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องปฏิบัติงานในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการดำเนินโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรีกำหนด

๑.๔ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ๒) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลพบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ๓) หมู่บ้านในเขตตำบลหนองม่วง

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

## ๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๕ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้เป็นมืออาชีพ

๒.๖ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรีกำหนด

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

## ๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงพิจารณาโดยด่วน

#### ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สืบทารวจตรี



(สมยศ ลบล้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

# นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง  
อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทที่ ๑ บทนำ	๑
๒. บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง	๓
๓. บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๔. บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙
๕. บทที่ ๕ แผนงาน/โครงการที่รองรับนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐

บทที่ ๑  
บทนำ

ความเป็นมา

ตำบลหนองม่วง ตั้งเป็นตำบลเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๗เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี มีพื้นที่ประมาณ ๔๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๐,๖๒๕ ไร่ โดยแยกเขตการปกครองมาจาก ตำบลชนนสารเดช ประชากรส่วนใหญ่อพยพมาจากพื้นที่ตำบล อำเภอและจังหวัดใกล้เคียง เพื่อมาประกอบอาชีพในการทำไร่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอหนองม่วง ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ หมู่บ้าน และได้เปลี่ยนแปลงฐานะการปกครองจากสภาตำบลหนองม่วง กิ่งอำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๙ ตามเขตการปกครอง ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. บ้านหนองม่วง	หมู่ที่ ๑ (บางส่วน)	๒. บ้านหนองสาธิต	หมู่ที่ ๒ (บางส่วน)
๓. บ้านหนองขุย	หมู่ที่ ๓ (บางส่วน)	๔. บ้านสระกระเทียม	หมู่ที่ ๔ (บางส่วน)
๕. บ้านหนองไทร	หมู่ที่ ๕	๖. บ้านหนองแดง	หมู่ที่ ๖
๗. บ้านสระกระเทียม	หมู่ที่ ๗(บางส่วน)	๘. บ้านหนองขุย	หมู่ที่ ๘(บางส่วน)
๙. บ้านบ่อยาง	หมู่ที่ ๙	๑๐. บ้านสวนสวรรค์	หมู่ที่ ๑๐(บางส่วน)

มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณภาพและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

#### ในระยะสั้น

#### ๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

##### ผู้บริหาร

- (๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- (๒) การบริหารขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- (๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

##### พนักงานส่วนตำบล

- (๑) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร / โครงการ
- (๒) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร / โครงการ
- (๓) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร / โครงการ

##### ประชาชน

- (๑) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว
- (๒) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสามารถทำงานให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

#### ๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ในระยะยาว

##### พนักงานส่วนตำบล

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

##### ประชาชน

- (๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- (๒) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดีเยี่ยม
- (๓) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- (๔) พนักงานในองค์กรสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการบริการ



## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

#### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

“ การคมนาคมสะดวก ชุมชนเข้มแข็ง ด้านยาเสพติด เศรษฐกิจพอเพียง รักษาสิ่งแวดล้อม ”

#### ๒. พันธกิจ (Mission)

๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและ เศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้มีความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาการ เกษตรให้มีความก้าวหน้าและสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี งามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๕. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

๖. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้ สอดรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

7. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ

#### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

### ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
  ๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
  ๓. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
  ๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  ๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
  ๒. เพื่อเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างกระทำผิดวินัย
  ๓. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้าง
  ๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจมุ่งมั่น ให้บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ประทับใจ
  ๕. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
  ๖. เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
  ๗. เพื่อให้มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค
  ๘. เพื่อพัฒนาการบริหารงาน และทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ
- ### ๔. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

#### ๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง (Strength)

๑. การจัดแบ่งโครงสร้างอัตรากำลังของ อบต. มีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่
๒. มีการทำงานเป็นทีม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
๓. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากทุกส่วนราชการ
๔. มีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับสายงานบังคับบัญชา และบทบาทชัดเจนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในทุก ๆ ส่วนราชการ
๕. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โดยอัตรากำลังศึกษาต่อในระดับสูง เพิ่มมากขึ้น
๖. มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมในการให้บริการประชาชนและปฏิบัติหน้าที่

#### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสารระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔ การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

#### ๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

##### โอกาส (Opportunity)

๑. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากขึ้น
๒. บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ความรู้ความสามารถและความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
๓. บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรม ทักษะ จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๕. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายบริหารของ อบต.

##### อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

## บทที่ ๓

### นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ภูมิใจ กำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการวางแผนกำลังคน

**เป้าประสงค์** มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

##### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### ๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

**เป้าประสงค์** เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

##### กลยุทธ์

๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย

๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

### ๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**เป้าประสงค์** หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

#### กลยุทธ์

๑. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายกำหนด

๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

### ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

**เป้าประสงค์** พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองม่วงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงมาตรฐานจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

### ๕. นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

**เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นไม่ให้มีอัตราว่างที่สามารถใช้ได้ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการขาดแคลนที่มีอัตราว่างอย่างแท้จริง

๒) ประกาศรับโอน/ รั้งย้าย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓) ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง และประชาสัมพันธ์ไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไป หรือหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และมีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

### กลยุทธ์

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ นำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

#### ๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ชะวนกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้  
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ  
สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความ  
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย  
กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

##### กลยุทธ์

๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วม  
ในการทำงาน
๔. สำรวจความพึงพอใจความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้อง  
กับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

## บทที่ ๔

### การติดตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด                  | เป็นกรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                | เป็นกรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                | เป็นกรรมการ       |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วงรับทราบ



บทที่ ๕

แผนงาน/โครงการที่รองรับนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานหรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก
๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างที่นอกกรอบการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน
	๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน
	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับผลการประเมินเลื่อนเงินเดือน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผล
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับผลการประเมินเลื่อนเงินเดือน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานจัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักหาวิทยานิพนธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. จัดทำ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการ รับทราบประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับ	สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงประมวลจริยธรรม ๒. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์	สำนักปลัด	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลตนเอง ม่วง	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต	สำนักปลัด	๑. การประเมินและปรับปรุงแผนการป้องกันการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้ง	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ประชุมติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน
	๒. ประกาศรับโอน/รับย้าย เพื่อมาดำรงตำแหน่งใน องค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้ง	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ประชุมติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน
	๓. ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ จ้าง	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ประชุมติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน/นโยบายให้สอดคล้อง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบัต	๑. การประเมินและปรับปรุงประจวบจรรย์ธรรม ๒. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
	๒. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบัต	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. ประเมินผลตามกฎต้องของระบบ
	๓. จัดทำแผนการจัดความรู้	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการจัดการความรู้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบัต	การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน ดำเนินการ
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความต้องการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบัต	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
	๒. ส่งบุคลากรที่เข้ารับกรบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมวัยหรือวิชาชีพหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบัต	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
	๓. จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักกบัต	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรมรณรงค์รักษาความสะอาด ๕ส และ Big cleaning day	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ	การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน ดำเนินการ
	๒. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ	การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน ดำเนินการ
	๓. จัดให้มีการซ่อมแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	งานป้องกันฯ สำนักกบัต	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
	๔. จัดให้มีการแข่งขันพันทนาการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ	การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน ดำเนินการ
	๕. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสาขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองม่วง	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ	การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการทำงาน ดำเนินการ