



**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
<p>๑.ด้านการสรรหา</p> <p>เพื่อดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกคนที่มีความเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.การดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๓.การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส</p> <p>-การดำเนินการสรรหาข้าราชการ ตำแหน่งสายผู้บริหารโดยให้กสท. ดำเนินการสอบแทน</p> <p>-ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอนย้าย</p>	<p>-แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>-การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p> <p>-การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>
๒.ด้านการพัฒนา	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒.การจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร(Knowledge Management) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p> <p>๓.การประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.ด้านการสร้างไว้รักเขาไว้ และจงใจ</p>	<p>-เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส</p>	<p>๑.การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ</p> <p>๒.ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p> <p>๔.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>-ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>-การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>-การจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>-โครงการกิจกรรม ๕ ส.และBig Cleaning Day</p>
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นศรีต่อสังคมกับความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>๑.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ วินัย หลักเกณฑ์แนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. การแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด</p>	<p>-การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-การจัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล</p> <p>-การแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด</p>