



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

ที่ พบ.๗๓๓๐๑/ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

ตามที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ได้มีนโยบายด้านการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมละรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางมีจำเป็นต้องมีบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการดำเนินการในงานตามภารกิจต่างๆ เพื่อให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

ในการนี้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ รายละเอียดตามแบบรายงานผลการดำเนินงานที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาววิไล รอดสิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางศิริพร อินมอญ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายพิสกร บุญผูก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

(นายชัยวุฒิ พุฒเทศ)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
[ระหว่าง 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566]



ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี**

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมละรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง**

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พงศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

**๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

เป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยสรรหาด้วยวิธีการสอบคัดเลือก คัดเลือก สอบแข่งขัน รับโอน ด้วยขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสม ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

กลยุทธ์

๑. การสรรหาตำแหน่งปฏิบัติที่ว่าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) กำหนดและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๓

๒. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) หนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (กองบต.จังหวัดเพชรบุรี) กำหนด

#### การดำเนินการ

๑. สรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชี กสถ.)

๒. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษจำนวน ๑ ราย(อยู่ระหว่างการดำเนินการ)

๓. สอบคัดเลือกพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรจำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

#### **๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล**

เป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน ด้วยขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสม ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

#### กลยุทธ์

๑. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้ไปไปตามประกาศ ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้กรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒

#### การดำเนินการ

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิบบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ในตำแหน่ง นิติกร ระดับชำนาญการ

๒. ดำเนินการรับโอนย้ายตำแหน่งว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ประกอบด้วย

๒.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น

๒.๒ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น

๒.๓ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ

#### **๔. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล**

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกคนสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ การบริหารงานขององค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นไปอย่างโปร่งใส บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

#### กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ

๒. มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ

๓. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการ

**๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยดัดเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล  
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
๒. จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงาน พัฒนาระบบราชการ  
๓. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)  
๔. แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)  
๕. ดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานทั้งภายในภายนอก

**๖. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เป้าประสงค์ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจิตใจ และการบริการงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมินนั้นๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

### การดำเนินการ

๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างกับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินครบถ้วนทุกคน

๒. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

### **๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร**

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ การประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบและวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. มีแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความผู้รับผิดชอบ

๑.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๑.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๑.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

### การดำเนินการ

๑) จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานคุณธรรมแก่บุคลากร ร

๒) จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓) จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

### **๘. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

เป้าประสงค์ เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ จูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้ สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

### กลยุทธ์

มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

การดำเนินการ

จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ที่มีการปรับปรุงข้อ  
ระเบียบ กฎหมาย

**๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้  
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ  
สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ  
ปลอดภัยอาชีวปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด  
และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปี
๒. จัดทำโครงการออกกำลังกาย
๓. จัดทำโครงการ Big Cleaning Day ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ประกาศช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนยาว

\*\*\*\*\*