

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน
น ก า ร ต ำ เ นื น ธุ ร กิ จ ข อ ง อ ง ค ์ ก ร
จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น
สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์
ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
และให้ ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี
เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป็ า ป ร ะ ส ัง ก ์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน
การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของอ
ง ค ์ ก ร แ ล ะ เ พิ ย ง พ อ
มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวม
ม ั้ ง มี ระ บ บ ก า ร ป ะ เ มื น ผล ที่ มี ป ะ ส ิ ท ธิ ผล
เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์
ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน
และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาท
และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ปี 2564-2566

2. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง
ก า ร ป ะ เ มื น ผล ก า ร ป ฏิ บั ตี ง า น
การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ
หลัก

5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งของ
องค์กร

2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- 1.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- 3.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- 4.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
- 5.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- 2.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคคล

การ

3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

4. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทงโอกาส สร้างช่องทาง การสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่ง แวด ล้อม ใน การ ทำ งาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

4. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

5. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

5. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

2

1

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนดไว้

2.2 การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมใน โอกาส และ ประโยชน์ ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่นกำหนด

6. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้เข้าฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตัวเอง

7.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงาน ส่วน ตำบล ดอน ตั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบ

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รว ม ทั้ง เพื่ อ เป็น ก าร ดี ง ดู ด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

8.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1 . ส ร ้าง ค วาม พึง พ อ ใจ ที่ มี ต่ อ น โย บ า ย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

3

ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร

4

ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากองค์กร

5 การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

6 ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบ ต . ม ห า ส วั ส ต ี ท ำ น มี ค วาม ผ า สุก ค วาม พึง พ อ ใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

7. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

9.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของ พนักงาน ส่วน ตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับ ร้องการ ประเมิน ประจำปีงบประมาณ นั้นๆ รวมถึงตามแนวทางของหน่วยงาน

10.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน บันทึกข้อตกลงตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยสุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ

-

-8-

บทที่ 4

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
2. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็นกรรมการ
3. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งเป็นประจำทุกปี

และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งรับทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564-
2566)

.....

ตาม ที่ องค์ ก าร บ ริ ห าร ส ่วน ต ำ บ ล ด อ น ด ั่ง
ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564-

2566) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก .อ บ ต .จ ั ง ห วั ต ข อ น แ ก ่ น ร ี อ ง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้ประชาสัมพันธน์นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564-2566) ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕63



(นายสุบรรณ เมิกข่วง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ . ศ . 2 5 6 1 - 2 5 8 0) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พร้อมวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ องค์ ก ร แ ละ ะ เ พื ย ง พ อ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร

สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.ด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทงโอกาส สร้างช่องทาง การสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่ง แวด ล้อม ใน การ ทำ งาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

-2-

5.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

2

1

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนดไว้

2.2 การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง

โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมใน โอกาส และ ประโยชน์ ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่นกำหนด

3.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้เข้าฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตัวเอง

6.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงาน
ส ี ว น ต ำ บ ล ด อ น ต ำ ง
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ
และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน
หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม
ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบ

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ
ร ว ม ท ำ ง เพื่ อ เป็น การ ดี ง ดู ด
จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ต่อไป

7.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.สร้างความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย
มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2.ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคว
ามสัมพันธ์ของบุคลากรใน
หน่วยงาน

3.ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าว
หน้าและความมั่นคงในอาชีพ
การทำงานของบุคลากร

4

ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือ
นอกเหนือจากองค์กร

5 การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

6 ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ
อบต.มหาสวัสดิ์ท่านมีความ
ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

7.มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภ
ภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน
การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้
มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก
ความพึงพอใจและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

8.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
สำหรับรองการประเมินประจำปีงบประมาณนั้นๆ
รวมถึงตามแนวทางของหน่วยงาน

9.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
บันทึกข้อตกลงตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยสุจริต
รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. ๒๕63



(นายสุบรรณ เมิกข่วง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง

ภาคผนวก