



การดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลิ่ง  
อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกึ่ง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

-----

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกึ่ง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องการวางแผนกำลังคนได้แก่ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์**วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ กับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ อบต.
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร บุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

**การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของอบต. (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน)
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (รายละเอียดตามคู่มือและ เส้นทางความก้าวหน้า)

**๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์**ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนก การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการ
๕. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรตามตำแหน่งไปฝึกอบรม

## ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นขั้นตอนงานเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรใน ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการพัฒนาในอนาคต

### การดำเนินการ

๑. จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศโดยส่งบุคลากรไปฝึกอบรม

## ๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและ พื่อใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติ ผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็น ตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและ พนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัยและสภาพความปลอดภัย

๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์แก่องค์กร
๕. มีระบบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงระบบช่องทางการสื่อสารโดยใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น ไลน์

เฟสบุ๊ก เป็นต้น

#### **การดำเนินการ**

พนักงานจ้าง

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษพนักงาน ลูกจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น
๓. จัดตั้งกลุ่มไลน์ของพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อ

#### **๕. นโยบายด้านการบริหาร**

บริการประชาชน

##### **เป้าประสงค์** การกระจายอำนาจการบริหาร การสั่งการเพื่อความรวดเร็วในการ

##### **กลยุทธ์**

กำหนดไว้

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา
๒. การกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่
๓. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

#### **การดำเนินการ**

ตามอำนาจหน้าที่

๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้
๒. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี
๓. การประชุมติดตามการปฏิบัติงานทุกสัปดาห์

#### **๖. นโยบายด้านอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์** การบริหารกำลังคนให้มีปริมาณเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจ และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด

##### **กลยุทธ์**

๑. การบริหารจัดการกำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของ อปต.
๒. พัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการกำลังคน

#### **การดำเนินการ**

ส่วนตำบล พนักงานจ้าง

๑. ส่งเสริมส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตรา พนักงาน
๒. ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังคนทั้งอัตราที่ตั้งใหม่และอัตรารว่าง
๓. มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหาร

จัดการและการวางแผนกำลังคน

#### **๗. นโยบายด้านการสร้างและกระบวนการจัดการความรู้**

**เป้าประสงค์** การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ

### กลยุทธ์

๑. การสร้างและแสวงหาความรู้
๒. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
๓. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
๔. การเข้าถึงความรู้
๕. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
๖. การเรียนรู้

### การดำเนินการ

๑. จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ
๒. รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล สร้างคลังความรู้ระเบียบ

ข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่าย

๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์
๔. บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ออบต. ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
๕. เสริมสร้างกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การประชุม

### ๘. นโยบายด้านจริยธรรม

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกล้วย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล มาตรฐานจริยธรรม

### กลยุทธ์

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องธรรมและถูกกฎหมายเป็นธ
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบิ

ข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
รอบ ๖ เดือน ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ )

นโยบาย/โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังภายใน	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา นักพัฒนาชุมชน	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒.ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	๒. ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ๒.๑ นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา ๒.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓.การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการ รับโอนคัดเลือก สอบคัดเลือกเป็นไป ตามประกาศคณะกรรมการส่วนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	บุคลากรที่สรรหาได้รับโอนคัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปด้วยความถูกต้องตามประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑. แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔.ด้านการพัฒนาทรัพยากร	๑.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	ตั้งงบประมาณ ในการส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม ๑๐๐,๐๐๐บาท ใช้ไปแล้ว๒๐,๐๐๐ บาท จาก การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามโครงการต่างๆเพื่อ พัฒนาบุคลากร	