



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชบัญญัติกฏีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๓ รองรับภารกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนสรรหาคณะตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ
- ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย
- ๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเอกสาร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ
- ๑.๕ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๖ การลงระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ
- ๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ
- ๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- ๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ โดยสำนักปลัดต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำ ดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ
- ๓.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ๓.๓ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรรับทราบ
- ๓.๔ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- ๓.๕ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
- ๓.๖ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการยึดถือปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของพนักงานส่วนตำบล

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(นายพรเทพ รอตสวัสดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติทั้งในด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจและ สวัสดิการในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลย่านซื่อ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบ หรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) การโอน (ย้าย) ของบุคลากรในสังกัด

(๓) โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ มีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถ ส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง เช่น

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ มีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อและจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคาม เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

แผนการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อตำบลย่านซื่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑ **วิสัยทัศน์ (Vision)** องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อได้ทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การ

กำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ ดังนี้ “พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย เป็นมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๒ **พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)** องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา บุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ ดังนี้

๑) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๒) พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๖) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓ **ค่านิยม** องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อได้ดำเนินการจัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้ “ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน บริหารงานอย่างมืออาชีพ”

๔ **เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) มีโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน

๒) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีแผนการบริการและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) มีนโยบายดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้ การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดย

-การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ แจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่น เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง

-ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล โดยการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกสายงาน ผู้บริหารที่ว่างตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าง โดย จัดทำบัญชีรับโอน ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยทำหนังสือแจ้งความ ประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก เป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

-ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งและทำประโยชน์ให้กับองค์กร

-ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความเหมาะสม

-จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, ลูกจ้างประจำดีเด่น

-ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) มีนโยบายดังนี้

๑.ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

-จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการ โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

-พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๒.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

-จัดให้มีการประเมินผลข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

-ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๓.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม คู่มือวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

-จัดทำโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง	ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	เพื่อทบทวนอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละสายงาน และทบทวนภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	สำนักปลัด
๒. ด้านการสรรหาตำแหน่ง ว่าง	ดำเนินสรรหาการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	เพื่อประกาศสรรหาบุคลากร ตำแหน่งว่างตามแผนกำลัง อัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	สำนักปลัด
๓. การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ	จัดทำคู่มือความก้าวหน้า ในสายงาน	เพื่อให้บุคลากรทราบและวางแผน โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า ในสายของตัวเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	สำนักปลัด
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสวัสดิการ	จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายเพื่อจ่ายเป็นเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ เงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อปต. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตั้งงบประมาณ ตามข้อบัญญัติ ปี ๒๕๖๙	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	สำนักปลัด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร อบรม/เข้าชื่อ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	๑๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	สำนักปลัด
๒. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ๒. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓. อบรมคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ITA	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงาน	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	สำนักปลัด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร	ที่ใช้จ่าย	
๑	การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	ผลการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑. น.ส.รัชชัญญา อ่อนเงิน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘ ๒. น.ส.ทิพย์วิมล ใจอ่อน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙ ๓. น.ส.ภัทรมาล ชัชวาลย์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙ ๔. นายพิชการ โพธิ์สุวรรณ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ		สิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๖๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ - มกราคม ๒๕๖๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ - มกราคม ๒๕๖๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจลาออก	พนักงานจ้างตามภารกิจลาออก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. นายสุรชัย พิทักษ์เขต ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ลาออกวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ		มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร	ที่ใช้จ่าย	
๓	โครงการประชุมชี้แจงผู้อำนวยการ การเลือกตั้งประจำองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น	นางสาวกัลยา บุตรนิล ตำแหน่ง ปลัด อบต.ย่านซื่อ เข้าร่วมการ อบรมวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ สตีลชี คอนเวนชั่น โฮเทล อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ		๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านซื่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร	ที่ใช้จ่าย	
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ปรับปรุงบัญชี ปิดบัญชี เพื่อจัดทำรายงานการเงินของอปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของอปท. (New e-LAAS) รุ่นที่ ๕	นางศรีัญญา คันทรง ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๗ - ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โรงแรมเบย์บีช รีสอร์ท จอมเทียน จังหวัดชลบุรี	๕,๓๐๐	๕,๓๐๐	๗ - ๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๘
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการงาน ฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร การ บริหารและการจัดการงานที่ ๑ ๒ และ ๓	๑. นางสาวรุ่งรัตน์ ทองงาม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๒. นางสาวมีตรานันท์ ชีระภากร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๑๗ - ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา พันดรา	ไม่ใช้งบประมาณ		๑๗ - ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙
๖	โครงการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.๒๕๖๒ และ พรบ.ภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐ ให้แก่ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (เพิ่มเติม)	นางศรีัญญา คันทรง ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๒๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๙ ณ โรงแรม ริเวอร์ไซด์ บางพลัด กทม.	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๒๖ - ๒๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙
๗	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงการประเมิน ประสิทธิภาพของอปท.(Local Perfor mance Assessment : LPA) และการ ประเมินอปท.ที่มีศักยภาพสูง (High Potentiated Local Assment:HPA) จังหวัดอ่างทอง	๑. นางสุพิชฌาย์ ผู้สุวรรณ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นางสาวสมิทธิญา สมอารมณีย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๒๘ - ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙	๕,๗๐๐	๕,๗๐๐	๒๘ - ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางชุมน้อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลยางชุมน้อย อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร	ที่ใช้จ่าย	
๘	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ หลักสูตร การพิจารณาอุทธรณ์ การกำหนด Spec/TOR การจัดซื้อ ตาม ๖ ๘๐๔ การจ้างทำของจ้างเหมา บริการ(๖ ๘๗๗) การพิจารณาผล การตรวจรับพัสดุ หน้าที่ซึ่งผู้ควบคุมงาน	นายวิทยา อินทร์ประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ โรงแรมรอยัลซิตี้ ถนนบรมราชชนนี กทม.	๓,๙๙๐	๓,๙๙๐	๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๙
๙	โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๗๕) และแนวทางการประสานโครงการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการบูรณาการและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ (One Plan)	๑. นางสาววิษุขนิธิชา อ่อนเงิน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ ๒. นางสาวณัฐชา สินธุสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ ๒๐ - ๒๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙ ณ โรงแรม อเล็กซานเดอร์ งามคำแห่ง กทม.	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๐ - ๒๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙