



# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด  
อำเภอโคกสะอาด จังหวัดสระบุรี

# สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑
เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒	๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ออบต.	๓
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓
บทที่ ๓	๕
นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	๕
นโยบายด้านการสรรหากคนดีคนเก่ง	๕
นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๖
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๖
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๗
นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๗
นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๘
นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๘
นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	๙
นโยบายด้านการปฏิบัติราชการ	๙
บทที่ ๔	๑๐
การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	



# บทที่ ๑ บทนำ

## ๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ถ้าขาดการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่ประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้อง ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตราสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตาม ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

คาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ในระยะสั้น ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการ พัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละ ปีอย่างน้อยละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส  
ประชาชน

๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๑๑ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดในระยะยาว  
ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๓ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๔ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๕ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

## บทที่ ๒

## การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

## วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

“สร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง แบ่งปันทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม ประชาคมร่วมตรวจสอบ  
 ทางบริหาร ส่งเสริมด้านการศึกษาและเรียนรู้ มุ่งสู่กีฬาเพื่อต้านยาเสพติด เศรษฐกิจดีพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าอยู่”  
 พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านการศึกษา สุขภาพ สวัสดิการ สาธารณสุข เพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและ  
ยั่งยืน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ  
และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต.
๓. พัฒนาอาชีพและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรกรรม และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้ยากจนผู้ยากไร้ และ  
ผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อสู่มาตรฐานเมืองน่าอยู่
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. ทั้งตำบล
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีในชุมชน
๗. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๘. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

## การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

## ๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑.ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายใน องค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้ อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อ ความเรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุม ภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมใน การกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒.ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความสามารถด้านกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	๒.๑ การออกข้อบัญญัติประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้: ประชาชนยังรับทราบ น้อยมาก



ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย: มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อ กฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมี ความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ : คุณภาพของงาน: ปานกลาง ควรให้ ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลางควรให้ความรู้ เพิ่มเติม ๓.๓ อัตรากำลัง: ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณ ของงาน
๔. ด้าน งบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับ ศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยัง ขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่อง ภาษีต่างๆ
๕. ด้านระบบ ฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล: มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือใน การสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็น ข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมือ อย่างเต็มที่
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือและ อุปกรณ์ในการ ทำงาน	๖.๑ จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณ	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละ ฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็น นักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรง ตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม: ประชาชนเริ่มต้นตัวในการ ใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย: เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้ เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำการเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟูสนับสนุน วัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความ เอื้ออาทรลดน้อยลงและเห็นแก่ตัวมากขึ้น ทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบาย รัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย: มีการริเริ่มนโยบาย ใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย: เป็นนโยบาย ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการ ดำเนินการ
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑การคิดค้น: เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจาก สามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๓  
นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด**

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

**๑.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน**

**เป้าประสงค์** วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนามุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบผลการประเมินงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

**๒.ด้านการสรรหาคandidateคนเก่ง**

**เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด แสวงหาคandidateตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

**กลยุทธ์**

๑. การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง
๒. การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นประกอบด้วย



๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีและจังหวัด  
ใกล้เคียง ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรีและจังหวัดใกล้เคียง

๓.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดสระบุรี และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

### ๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

**เป้าประสงค์** การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด  
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับ  
ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และอาจดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยไม่  
ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษได้

#### กลยุทธ์

๑.เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างและต้องมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้รายงานขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน  
ได้ ต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.การบรรจุกรณีพิเศษฯ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ

๓.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ  
กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

๔.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการ  
กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

๕.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้  
เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวเข้ารับบรรจุ แต่มี  
เหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ราชการจะบรรจุแต่งตั้ง

๖. การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการใน  
ฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ

๗. กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. ) กำหนด

### ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง  
สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสามารถจะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้มีการ  
ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้ง  
ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน  
ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการ  
ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง



๔. จัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM ) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลังหรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๕. จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

**๖. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการรวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดประมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**กลยุทธ์**

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๒. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๓. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM) เผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

**๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

**เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ให้ความสำคัญกับผลการประเมินงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสะท้อนให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับรายบุคคลและสะท้อน ไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงมีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยมี การกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานมาสู่ระดับส่วนราชการและลงสู่ระดับบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงไปสู่นโยบายของหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาระดับกอง จะได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บริหารลงมา และถ่ายทอดลงสู่ระดับ หัวหน้าส่วนราชการ และระดับบุคคล ตามลำดับ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๒ ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด และการประเมินสมรรถนะของบุคลากร โดยประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

**กลยุทธ์**

๑. เมื่อต้นรอบการประเมิน

- หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และการประกาศให้บุคลากรในสังกัดทุกคน

ทราบ

- ผู้บริหารมอบนโยบายให้กับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท.

- หัวหน้าส่วนราชการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานกับ

บุคลากรแต่ละคนในสังกัด พร้อมร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและพฤติกรรมที่คาดหวัง

๒.ระหว่างรอบการประเมิน

-ผู้รับการประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

๓.เมื่อสิ้นรอบการประเมิน

-ผู้รับการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย และประเมินตนเองเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประเมินอีกครั้ง

-หัวหน้าส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แล้วเสนอผู้บริหาร

-อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาการพิจารณาการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของผลงาน เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นธรรม และเสนอความเห็นชอบต่อนายก อบต.

๔.จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัลและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและประพฤติตัวของบุคลากรในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการประพฤติตน

กลยุทธ์

๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น

๒.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

๙. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

๓.ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี และ



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

#### ๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

##### กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๒. กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามทางกฎหมายกำหนด

๔. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕. ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๖. สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๗. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

#### ๑๑. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มใบบุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

##### กลยุทธ์

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดทราบโดยเร็ว

๒. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต. จังหวัดสระบุรี) กำหนด

## บทที่ ๔

### การติดตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด        | ประธาน              |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน                   | กรรมการ             |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดรับทราบเพื่อพิจารณา

---