

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

สำนักปลัด อบต.ปากเรือ
โทรศัพท์ ๐-๔๕๕๘-๑๒๓๔
โทรสาร ๐-๔๕๕๘-๑๒๒๒
www.bakruea.go.th
อีเมล : saraban_๐๖๓๕๐๖๐๗@dla.go.th

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ	
บทที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๔. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๖
๕. เป้าประสงค์	๗
๖. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๙
๘. โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
บทที่ ๓ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕

บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ

๑. วิสัยทัศน์

“ตำบลปากเรือน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรม
น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลปากเรือน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรมน้อม
นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์การพัฒนา

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เป้าประสงค์

“มีพื้นที่ถนน รางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นและการบำรุงรักษา”

๑.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ถนนได้มาตรฐานตามแบบที่กำหนดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ของจำนวนถนน

ทั้งหมด

๒) รางระบายน้ำได้มาตรฐานตามแบบที่กำหนดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒

ของจำนวนรางระบายน้ำทั้งหมด

๑.๓ กลยุทธ์

๑) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒) พัฒนาระบบรางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน

๓) พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา รองรับบริการขยายตัวของชุมชน

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนมีคุณภาพที่ดี ชุมชนเข้มแข็งและสังคมมีความสงบเรียบร้อย”

๒.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ ร้อยละ ๙๐

๒) ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. ๓๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี

เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๕

๒.๓ กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน

๒) ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๓) ส่งเสริมการป้องกัน ดูแลรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนในระดับท้องถิ่น

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคมและความสงบเรียบร้อย

๓.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงและสงบสุข”

๓.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และด้านหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน EMS ร้อยละ ๙๐

๓.๓ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิหน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและบูรณาการระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของตำบล
- ๓) ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยภาคประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๔.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น”

๔.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑ ของรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. ๓๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี

๔.๓ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และประเพณีวิถีอีสาน
- ๓) ยกระดับและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานการท่องเที่ยวและการบริการ

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ เป้าประสงค์

“ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูเพิ่มขึ้น”

๕.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนพื้นที่ป่าไม่ได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น ๑๐๐ ไร่
- ๒) จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น ๒๐ ไร่
- ๓) ชุมชน/หมู่บ้านมีการคัดแยกขยะ ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด

๕.๓ กลยุทธ์

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดภัย

๖) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ เป้าประสงค์

“ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชนอย่างมีความสุขและปกติสุข”

๖.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีต
ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๒ ของประชากรทั้งหมด

๖.๓ กลยุทธ์

๑) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑ เป้าประสงค์

“บุคลากรของ อบต.มีการพัฒนาศักยภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพ
และมีวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ”

๗.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ ๒
ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒) จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ ของงบประมาณ
ด้านครุภัณฑ์/ปี

๗.๓ กลยุทธ์

๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพ มีทักษะ
ในการปฏิบัติงาน

๒) ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนด้วยระบบการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี

บทที่ ๒

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อมุ่งให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดและกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดนั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
- ๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- ๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - หลักสูตร ด้านการบริหารและ
 - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมและ
- การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ กำหนดการติดตาม ประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปิดไป

๔. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ

๕. เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖) วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจน ประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

๓) การศึกษาหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือปรับปรุง กระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหา อุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการ เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรและสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน หรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตรและกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากร ผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Trainings) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบ และเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป ได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงาน เกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

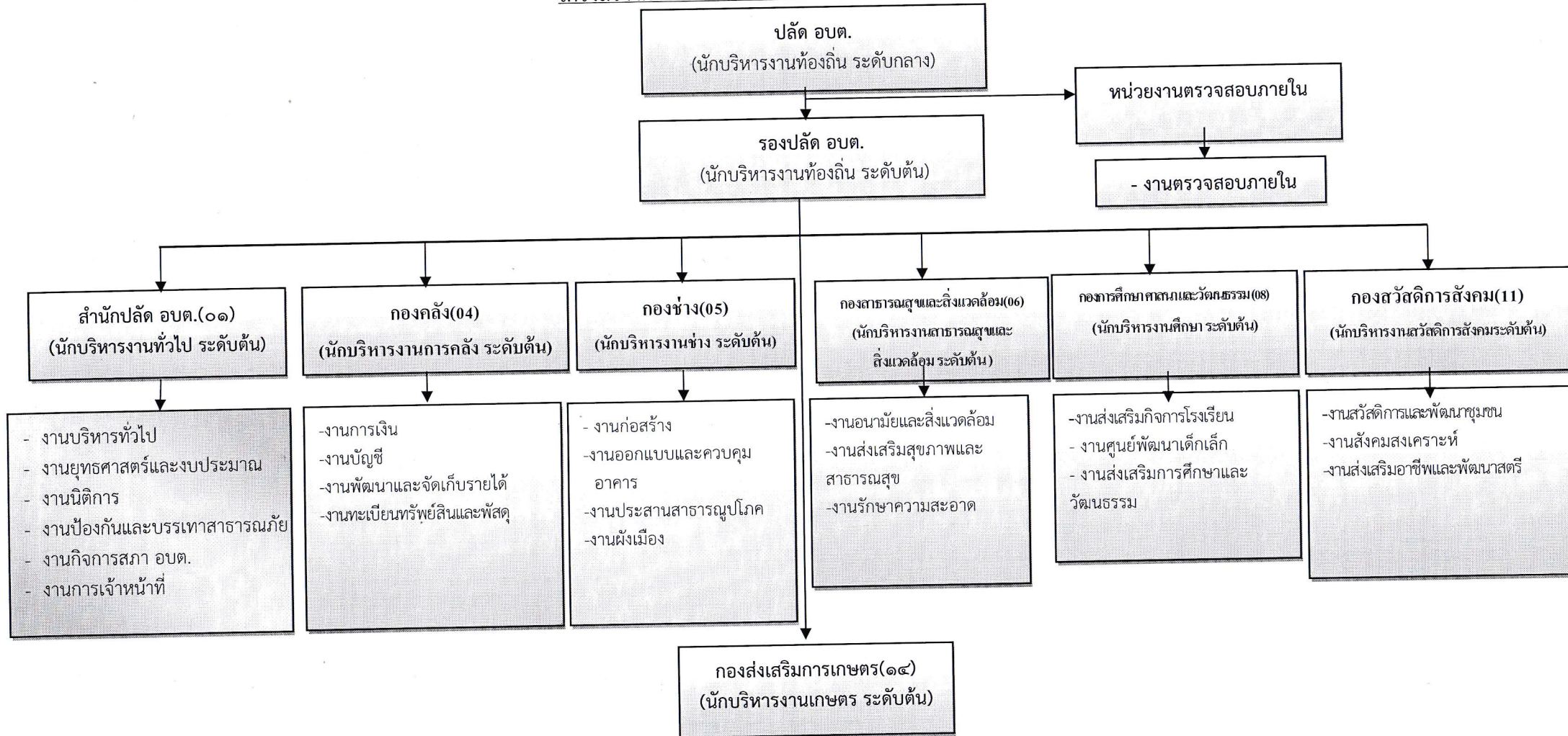
๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและหลักธรรมาภิบาล

๘. โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๘. หน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา

๑.๑. ที่มีคนครอง จำนวน ๑๗ อัตรา

๑.๒ อัตรารว่าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑.๒.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น

๑.๒.๒ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น

๑.๒.๓ นักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒.๔ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๑.๒.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ อัตรา

๒.๑ ที่มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา

๒.๒ อัตรารว่าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๒.๒.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ่ง

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา

๓.๑ มีคนครอง จำนวน ๑๑ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๔.๑ มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา

๔.๒ อัตรารว่าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๔.๒.๑ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ่ง

บทที่ ๓ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลือ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)				ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจ ของ อปท.	วางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังคนและโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	วิเคราะห์ กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังประจำปี/ทบทวน/กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)
๒. การบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน(ย้าย) การสรรหา	วางแผนการสรรหาบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การบรรจุกลับ เข้ารับการราชการ รวมถึง การสรรหาพนักงานจ้างในสังกัด	การสรรหา การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ผ่านเว็บไซต์ โลกออนไลน์ เฟสบุ๊ก	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)
๓. หลักเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	วางแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่กำหนด	การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกส่วน ราชการ

ประเด็น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)				ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR)	วางแผนการบันทึกข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	การบันทึกข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ LHR (ระบบบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ)	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)
๕. แผนพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน	วางแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ด้านหลักสูตรการอบรม / งบประมาณ ตามสายงานมาตรฐาน ตำแหน่ง และการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุก ตำแหน่ง	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับให้ บุคลากรเข้ารับการอบรม ทุกตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)
๖. การจัดทำและเผยแพร่ หลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคล	วางแผนการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือก หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ การดำเนิน การทางวินัยฯ การลาของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง	คู่มือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ให้บุคลากรได้รับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการ เจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็น ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)				ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจเป้าหมาย และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑.โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยกระดับการป้องกันการทุจริต	๑๕,๐๐๐		←→			สำนักปลัด
		๒.โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร(ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น)	๑๘,๐๐๐		←→			สำนักปลัด
		๓.โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของบุคลากรท้องถิ่น	๒๒๐,๐๐๐	←→				สำนักปลัด
		๔.การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				ทุกสำนัก/ กอง
		๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๓๗๐,๐๐๐	←→				ทุกสำนัก/ กอง

ประเด็น ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)				ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	การจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงาน เช่น สถานที่ ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ ทันสมัยและรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/ กอง
	การส่งเสริมและพัฒนาองค์กร มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/ กอง
	การสร้างสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน สร้างเสริมให้ บุคลากรทำงานในองค์กรด้วย ความสุข	กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย กิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/ กอง
