



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประวัติความเป็นมา

ในสมัยกรุงศรีอยุธยาพม่าได้ยกทัพผ่านมาพักแรมอยู่ที่จังหวัดชุมพร เดินทางมาเพื่อจะไปทางใต้ เมื่อมาถึงบริเวณบ้านหัวคู พวกพม่าได้ชุดหลุมใหญ่เพื่อจะฝังศพคนไทยหรือทหารไทยที่ตาย พอตกเย็นได้นอนพักเหนื่อย จึงได้ตัดต้นไม้ชนิดหนึ่งที่มีพิษเพื่อนำใบมารองนอน ต้นไม้นั้นชื่อ "ต้นตำแยพิษ" เมื่อพม่าได้นอนพักสักครู่ก็เกิดอาการคันตามตัว จึงพากันลงไปอาบน้ำในแม่น้ำชุมพรใกล้บริเวณนั้น พอขึ้นจากน้ำเกิดมีอาการคันมากขึ้น ทนพิษคันไม่ไหวพากันนอนตายกันมากมาย ที่เหลือก็เดินทางหนีจากบ้านหัวคูมาพักที่ทุ่งตากแดด เผอิญกลางคืนฝนตกหนักพอรุ่งเช้า สายหน่อยจะมีแดดจึงได้เอาเสื้อผ้าที่เปียกน้ำ เปียกฝนมาตากแดดบริเวณที่พักกลางทุ่งตากผ้ากันเต็มไปหมด จากนั้นทัพพม่าเตรียมเดินทางต่อไปทางใต้ไปตั้งกองทัพพักแรมที่ไหนก็ไม่ปรากฏท้องทุ่งที่พม่ามาแะพักแรม และตากผ้ากันเต็มไปทั้งวันก่อนนี้ไม่มีชื่อเรียกชาวบ้านจึงให้ชื่อบริเวณทุ่งที่พม่าตากผ้ากันว่า บ้านตากแดด หรือ ตำบลตากแดด ในปัจจุบันนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ได้จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง รายชื่อสภาตำบลที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ (ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๒ ตอนพิเศษ งง หน้า๑)

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ ตำบลตากแดด อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร อยู่ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร ระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครระยะทางประมาณ ๖๐๐ กิโลเมตร เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

มีเนื้อที่ ๒๐.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๒,๘๕๐ ไร่ มีขนาดเป็นลำดับที่ ๑ จากจำนวนทั้งหมด ๑๗ ตำบลในเขตอำเภอเมืองชุมพร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลเทศบาลวังไผ่ และเทศบาลเมืองชุมพร อำเภอเมืองชุม
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลทุ่งคา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเทศบาลบางหมาก
ทิศตะวันตก	ติดต่อเทศบาลขุนกระหัง

ภูมิประเทศ

มีสภาพพื้นที่เป็นที่ดอนข้างราบถึงราบ โดยทอดตัวจากด้านตะวันตกเฉียงใต้สู่ทางตอนเหนือขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับความสูง ๒๐ เมตร ๑๐ เมตร ๕ เมตร และ ๓ เมตร จากระดับน้ำทะเล การใช้ประโยชน์ที่ดินโดยทั่วไปจึงมีการทำนาและสวนปาล์มในพื้นที่ราบและสวนมะพร้าวในพื้นที่ดอนข้างราบ

ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด เป็นตำบลหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ เช่นเดียวกับบริเวณอื่นของจังหวัดชุมพร ทำให้มีฤดูกาลเพียง ๒ ฤดู คือ ฤดูฝน อยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน-มกราคม ซึ่งเป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ฤดูร้อน อยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม ซึ่งเป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้

อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๒๗ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๑ องศาเซลเซียส ความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยต่อปี ๘๐%

ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยประมาณ ๒,๐๐๐ มิลลิเมตรต่อปี ซึ่งใกล้เคียงกับตำบลอื่นๆ ของอำเภอซึ่งเดือนที่มีปริมาณน้ำฝนสูงกว่าเดือนอื่นๆ คือ เดือนพฤษภาคม ตุลาคม และพฤศจิกายน

ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดิน ลักษณะของดินภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ส่วนมากเป็นดินเหนียวปนทรายเหมาะแก่การเพาะปลูก ส่วนใหญ่จะปลูกทุเรียน มังคุด และผลไม้ต่างๆ

ลักษณะของแหล่งน้ำ

น้ำในเขต อบต.มีแหล่งน้ำที่ประชาชนในพื้นที่ใช้ในครัวเรือนและการเกษตร ดังนี้

-แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำ ลำห้วย ๖ สาย

บึง หนอง และอื่นๆ ๗ แห่ง

-แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย ๔ แห่ง

บ่อน้ำตื้น ๔๒๗ แห่ง

บ่อโยก ๑๔ แห่ง

สระน้ำ ๒ แห่ง

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ไม่มีป่าไม้ที่เป็นพื้นที่อนุรักษ์ หรือป่าสงวน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด มีภูเขา จำนวน ๒ แห่ง คือ

- เขาตาแดง เป็นภูเขาซึ่งยังเต็มไปด้วยต้นไม้นานาพรรณ

- เขาน้อย เป็นภูเขาซึ่งมีลักษณะเป็นถ้ำมีหินงอกหินย้อยสวยงาม ภูเขาปกคลุมด้วยต้นไม้

การสาธารณสุข

ตำบลตากแดดมีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ จำนวน ๑ แห่ง และยังมีเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๓ คน ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจ และติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	สถานที่ตั้ง
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตากแดด	หมู่ที่ ๗

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาสัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นคนดี ๓. การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒.การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓.การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคคลของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นจะต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัย การจัดทรัพยากรบุคคลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กำหนดการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในแต่ละส่วนราชการให้มีวิเคราะห์ อัตรากำลัง ปริมาณงาน ภารกิจ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง นำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด พิจารณา

๑.๒ มีติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่งปรับปรุงตำแหน่งทุกประเภท ทุกระดับ ให้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด

๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในหัว้ง ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด และจังหวัดใกล้เคียง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและนำไปสู่ความสำเร็จต่อองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร

๓.๓ การสรรหาบุคลากรสายงานปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร แนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๓ พัฒนางานด้านจัดการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กรได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลงบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถ โดยนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย เน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เลือกปฏิบัติ รวมทั้งกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย แนวทางปฏิบัติดังนี้

๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๖.๒ ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องเชิดชูบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเสถียรทางความก้าวหน้าในสายงาน

๗.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

๗.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยเหนือกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด มุ่งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๘.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสม

๘.๓ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๘.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๑.งานบริหารงานทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) -ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑) -พชก.ขนาดเบา (ภารกิจ) (๑) -ยาม (ทั่วไป) (๑) -คนงาน (๕) ๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) ๓.งานนิติการ -นิติกร ปก./ชก. (๑) ๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -นักวิชาการป้องกันฯ พท. (๑) -จพง.ป้องกันฯ ปง./ชง. (๑) -พชก.ขนาดเบา (ภารกิจ) (๑) ๕.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ผู้อำนวยการการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม+๒) -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๒) -ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) (๒) ๖.งานสวัสดิการสังคม -จพง.พัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑) -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑) ๗.งานการเจ้าหน้าที่ -นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)	๑.งานบริหารงานทั่วไป - ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑) ๒.งานการเงินและบัญชี -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) ๓.งานพัฒนารายได้ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) ๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน -นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) -จพง.พัสดุ ปง./ชง. (๑) ๕.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑.งานบริหารงานทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑) ๒.งานแบบแผนและก่อสร้าง -นายช่างโยธา อส. (๑) ๓.งานสาธารณูปโภค -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีคนครอง	๑	๑	๑๘	๘	๑๒	๔๐
อัตรว่าง	๑	-	-	-	-	๑
รวม	๒	๑	๑๘	๘	๑๒	๔๑

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน	กลาง/ต้น	๑	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	-	ว่าง
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑		
๗	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	
๙	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
ตำแหน่งประเภทครุพนักงานส่วนตำบล					
๑๑	ครู	คศ.๒	๒	๒	เงินอุดหนุน
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒	๒	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	

พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒	๒	
๒๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๔	๔	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖	คนงาน	-	๙	๓	
รวม			๔๑	๔๐	

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนดและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน ๒๕๖๙
๑	นายชยพล พลสิงห์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	-
						หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	-
๒		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น				-
							ว่าง
สำนักงานปลัด							
๓	นางวิมลวรรณ เชื้อทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒	๒	
๒๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๔	๔	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖	คนงาน	-	๙	๓	
รวม			๔๑	๔๐	

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตามหลักสตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนดและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน ๒๕๖๙
๑	นายชยพล พลสิงห์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	-
						หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	-
๒		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น				-
							ว่าง
สำนักงานปลัด							
๓	นางวิมลวรรณ เชื้อทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑

๔	จ.ส.อ.สมบัติ นินนานนท์	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ชพ..	ป.ตรี การบริหารธุรกิจ	๓๙ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร นักจัดการการทั่วไป	-
						หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๕	นางสาวศุภร ทองพร	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐ ปี	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	-
						หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๖	นายภาณุวิธ ชิมสกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.โท รัฐประศาสนมหาบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-
						หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๗	นายอรรถสิทธิ์ จันทรวงษ์	นิติกร	ชก.	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๖ ปี	หลักสูตรนิติกร	-
						หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๘	นางสาวสุนิสา ไสสุชล	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๙	นายสุวิจักขณ์ บำรุงสุข	นักวิชาการศึกษา	ชก.	เทคโนโลยีอุตสาหกรรมเครื่องกล	๒๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๑๐	นายโสภณ สนานคุณ	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวช.	๒๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๑๑	นางสาวตมิสา แก้วนาบอน	จพง .ธุรการ	ชง.	ป.ตรี การจัดการทั่วไป		หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม	แผนการเข้ารับ การฝึกอบรม
๑๒	นางสาวเพ็ญศรี หันบุรี	ครู	คศ.๒	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๑๕ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๑๓	นางเอมอร สัมแบน	ครู	คศ.๑	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๑๒ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
กองคลัง							
๑๔	นางสาววิณี วัฒนจิตร	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการคลัง	+๑
๑๕	นางสาวพัชจรี คำคำ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	ป.โท บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑
๑๖	นางกุลธิดา เตะจะฟอง		ชก.	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐ ปี	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	
๑๗	นางสาวอรชุนา พงษ์เสมอ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	+๑

[illegible]

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๐/๙๑ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท
๒	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องบอบรม ร้อยละ ๙๐	มิถุนายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการจัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๓	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	เพื่อสร้างองค์ความรู้มาตรฐานทางจริยธรรม ให้เกิดการ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย

		ประเพณีและปฏิบัติตนอย่างมี คุณธรรม สร้างจิตสำนึกและตระหนักรู้ ใช้อำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น สนับสนุนหรือยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	-บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐		รายงานเกี่ยวเนื่องกับการ ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายงานประจำปี อื่นๆ หน้า ๑๑/๙๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศ เกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง ราชการจัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)

๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๕	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management:KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการจัดกิจกรรมลักษณะกิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ
๒. งานวางแผนและสถิติและวิชาการ					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๒๗/๙๑ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๓. งานบริหารงานคลัง					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๒๗/๙๑ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท
๔. งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๓๖/๙๑ จำนวน ๑,๐๐๐ บาท

๕. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๑/๙๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๖. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๕/๙๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๕/๙๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๘. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมเคราะห์					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๕๙/๙๑ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๙. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน(ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอยค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๗๘/๙๑ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศรีภูมิพัฒนา ปวงประชาเป็นสุข”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ร่วมกัน”

เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน