



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม
อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ดังนี้

“บริหารบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีความสุข”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสุขระหว่างชีวิตการทำงาน และมีความสุข

๕. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลพนม

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม ดังนี้

“มีจิตบริการ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ตอบสนองต่อทุกภารกิจ มีจิตสำนึกในความ เป็นเจ้าขององค์กร สร้างสรรค์ช่วยบูรณาการ เพื่อบริการประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพนมมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพนม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

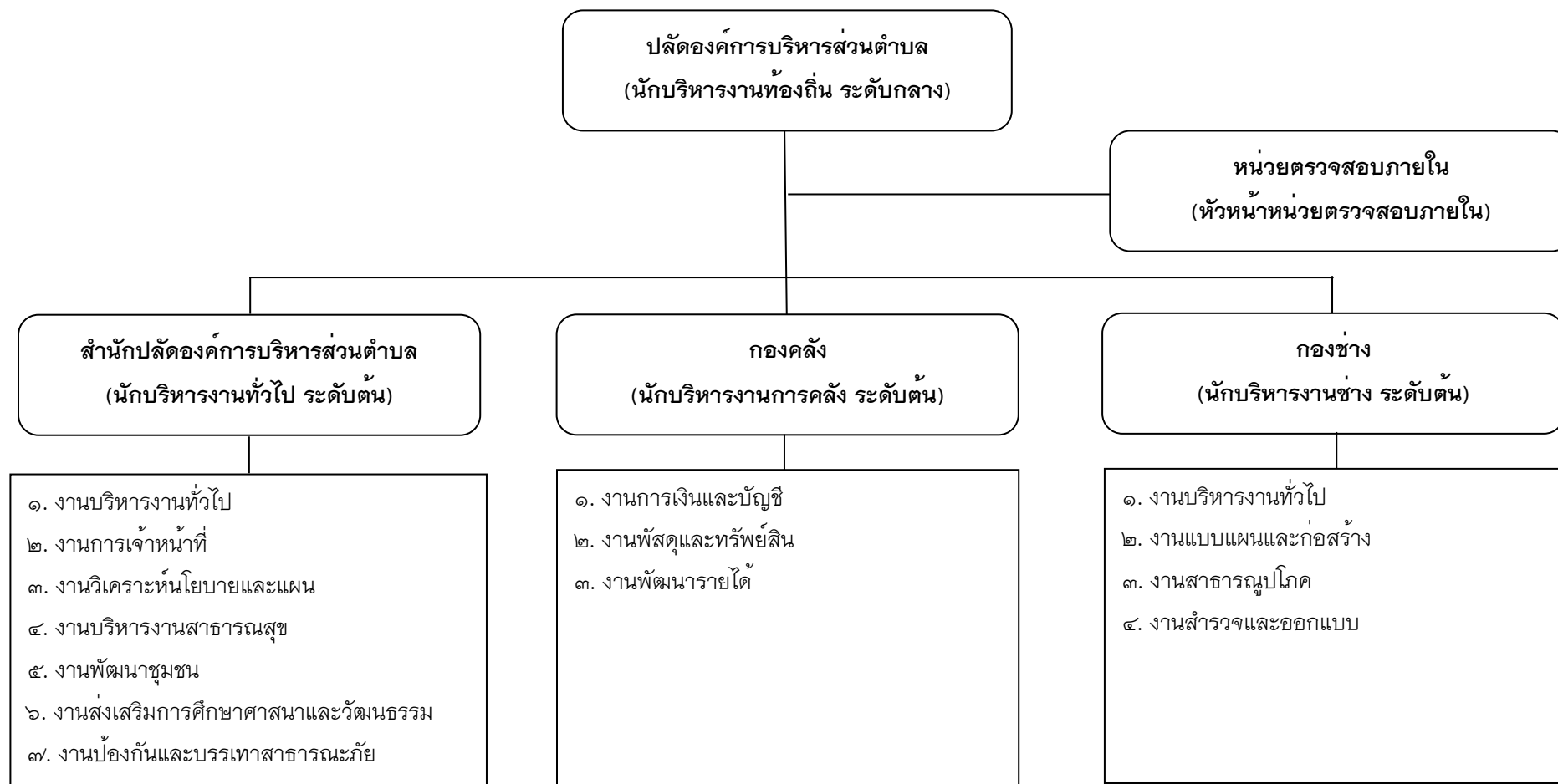
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๖. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ส่วนราชการ	ปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน
มีนครอง	๑	๑๔	๖	๔	-
ว่าง	-	๕	๒	๒	๑
รวม	๑	๑๙	๘	๖	๑

๓. กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพนมได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนมวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพนมที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพนม ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานส่วนตำบล โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

ส่วนราชการ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๑. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓/	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓/	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองคลัง(๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานส่วนตำบล	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๘. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นขององค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และปรับปรุงผลงานแก้ไขในผลงานของตนเอง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)
๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม อำเภอพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผนอัตรา กำลัง และการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรา กำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. เพื่อเป็นกรอบในการใช้อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. องค์การบริหารส่วน ตำบลมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมเพียงพอกับ ภารกิจ ๒. สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการ เจ้าหน้าที่
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง	การดำเนินการสรรหา การ บรรจุ การแต่งตั้ง การรับโอน และการจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	มีบุคลากรครบตาม แผนอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วน ตำบลมีอัตรากำลัง เพียงพอต่อภารกิจงาน	งานการ เจ้าหน้าที่
๓. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ของการบริหารทรัพยากร บุคคล	การจัดทำแผนการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	แผนการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	องค์การบริหารส่วน ตำบลมีแนวทางในการ บริหารงานและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	งานการ เจ้าหน้าที่
๔. ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. การจัดทำและเผยแพร่แผน การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ๒. การจัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการ และผลประโยชน์ ต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร ๒. เพื่อให้ทราบพนักงานส่วน ตำบลถึงสิทธิประโยชน์ของ ตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	แผนการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า และ คู่มือสวัสดิการ และ ผลประโยชน์ ต่าง ๆ	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลได้ ทราบถึงเส้นทางความ ก้าวหน้า สวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่าง ๆ	งานการ เจ้าหน้าที่

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)							
ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	แผนงาน/ กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕. ด้านฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรของหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	๑. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน ๒. เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และระบบต่าง ๆ เป็นปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพนม	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ประกาศประมวลจริยธรรมจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพนม	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามระเบียบวินัย	งานการเจ้าหน้าที่

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ : บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อจ่ายเป็นค่าลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยมของเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ : บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ในสายงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ : บุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรมีความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ					
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	- เพื่อเป็นการตรวจคัดกรองโรคต่าง ๆ หากตรวจพบสามารถทำการรักษาได้ทันทั่วทั้งที่ - เพื่อบุคลากรมีความสุขภาพที่ดีนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ	เชิงปริมาณ : บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ม.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นขององค์กรในอนาคต

ลำดับ ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ และการ ศึกษาดูงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ : บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗/ จำนวน ๓๕๐,๐๐๐ บาท

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน

๑	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ทั้งกับหน่วยงานของรัฐ และ เอกชนในพื้นที่	เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
---	---	---	---	---------------------------	----------------

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และปรับปรุงผลงานแก้ไขในผลงานของตนเอง

๑	กิจกรรมการสรวนราชการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ เผยแพร่ ให้บุคลากรในสังกัด (การจัดการ ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	เพื่อให้บุคลากรได้เผยแพร่กระบวนการ ของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ งาน และการให้บริการประชาชน และ บุคลากรในหน่วยงาน	เชิงปริมาณ : บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ : คู่มือการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ และเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ : หน่วยงานมีคู่มือการปฏิบัติงาน	๑ ม.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการ บริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ : มีการประชุมทุกเดือน เชิงคุณภาพ : มีการถ่ายทอดและติดตามการปฏิบัติงาน เชิงประโยชน์ : บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑ ม.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

ลำดับ ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑	การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management : KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	- เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง - เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ	เชิงปริมาณ : บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ : คู่มือการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ และเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ : หน่วยงานมีคู่มือการปฏิบัติงาน	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗/	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เชิงปริมาณ : บุคลากรได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรได้มีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗/	ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

๑	กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ : บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗/	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)	เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินการเพื่อยกระดับการประเมิน ITA ให้ดีขึ้น	เชิงปริมาณ : บุคลากรเข้าประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ : หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗/	ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)					
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑	การประกาศเจตนารมณ์ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No give Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	เชิงปริมาณ : จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ : หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงการต่อต้านการทุจริต	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ : บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ : บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและการรักษาวินัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยเบื้องต้นของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ	เชิงปริมาณ : บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ : บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ : หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อจ่ายเป็นค่าลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้ และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม ทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา