

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



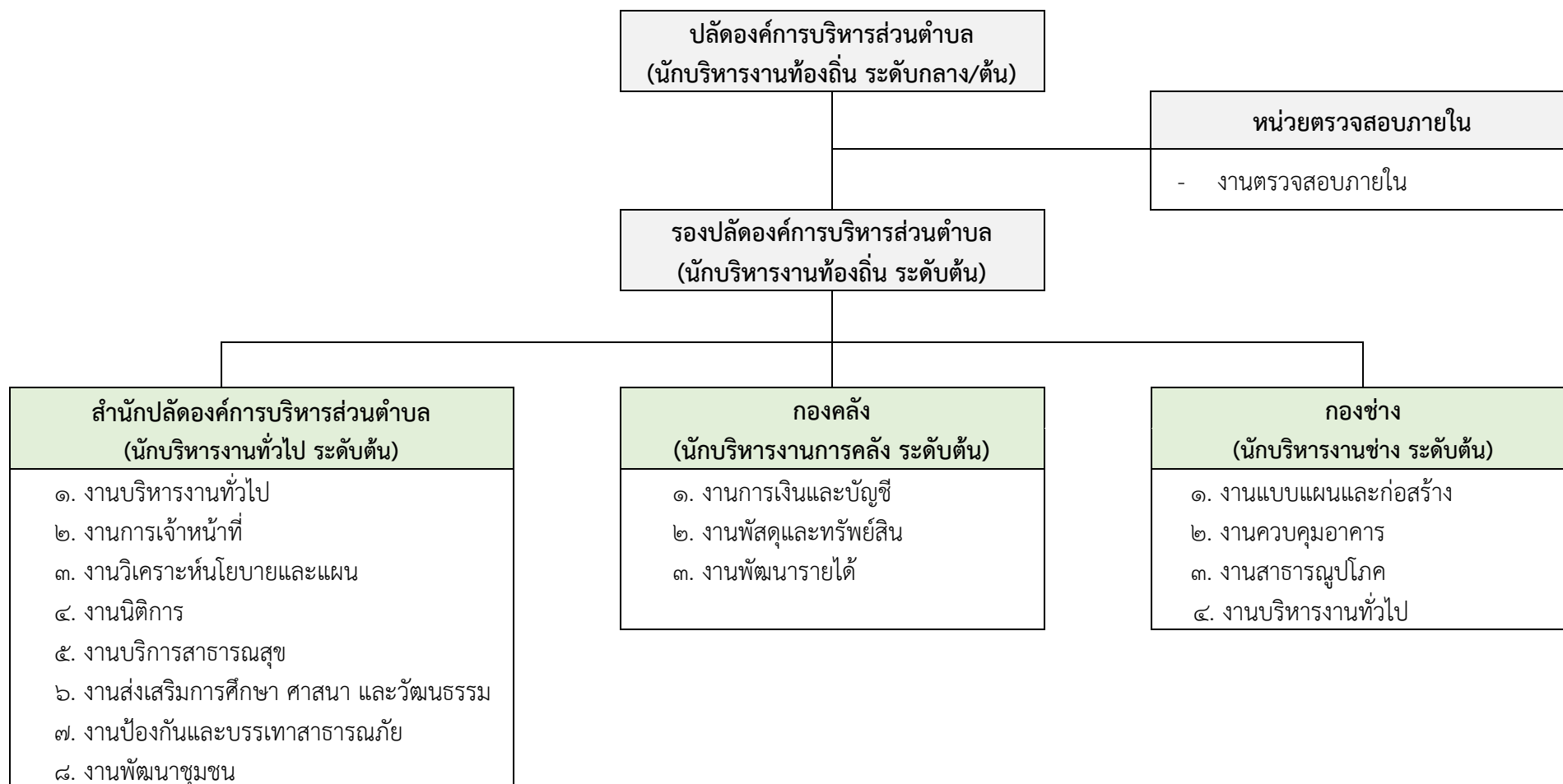
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

โทร. ๐ - ๗๗๓๘ - ๗๒๔๓

www.khiansa.go.th

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง
มีนครอง	๒	-	๑๘	๗	๔
ว่าง	-	๑	๓	๑	๓
รวม	๒	๑	๒๑	๘	๗

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	๒	๑	๑	๑	- ๑	-	-	ยุบเลิก ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งหมด	๓๔	๔๐	๔๐	๔๐	+๗/-๑	-	-	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม บริการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“เป็นบุคลากรอย่างมืออาชีพ คุณภาพชีวิตดี ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการประทับใจ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างการพัฒนาด้านระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ปรากฏชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง	๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ อบต. ๒. เพื่อเป็นกรอบในการใช้อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑. องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอกับภารกิจ ๒. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้	งานกาารเจ้าหน้าที่
๒	การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒. การรับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่าง	๑. เพื่อสรรหา แต่งตั้งบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	มีบุคลากรครบตามแผนอัตรากำลัง	๑. องค์กรมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจการงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่
๓	การอํารงรักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจ	๑. การบันทึก และปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน ๒. การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๑. เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑. ปีละ ๒ ครั้ง รอบ ตุลาคม ๒๕๖๗/รอบ เมษายน ๒๕๖๘	๑.ข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR เป็นปัจจุบัน ๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑. อบต.เคียนซาสามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา และเป็นปัจจุบัน ๑ บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผน การดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		๓. การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง ความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	แผนพับ ประกาศ	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง	งานกรเจ้าหน้าที่
๔	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	๑. การจัดทำประมวล จริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบล เคียนซา	เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ประกาศประมวล จริยธรรม ข้าราชการ	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน และปฏิบัติ ตนตามระเบียบวินัย	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महा ल्यผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เคียนซา เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	- เพื่อเป็นการตรวจคัดกรองโรคต่างๆ หากตรวจพบสามารถทำการรักษาได้ทันทั้งที่ - เพื่อบุคลากรมีสุขภาพที่ดีนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ จาก อบต. เนื่องจากใช้สิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้กับบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘	ตั้งงบประมาณไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประเมิน ITA ให้ดีขึ้น	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑ เมษายน ๒๕๖๘ / ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
๑	การประกาศเจตนารมณ์ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	อบต.เคียนซา เป็นหน่วยงานที่มี การประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No gift Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและขอบำนำจจากการปฏิบัติหน้าที่	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	๑ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๔	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรได้ให้ความสำคัญกับประเพณีทางศาสนา วัฒนธรรม และวันสำคัญของชาติ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยเบื้องต้นของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต					
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงานบริหารทั่วไป โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน จำนวน ๑๗๒,๐๐๐ บาท
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน					
๑	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับหน่วยงานของรัฐในตำบลเคียนซา	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.เคียนซา ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา					
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน					
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management : KM)	เพื่อให้บุคลากรได้เผยแพร่กระบวนการงานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติกรให้บริการกับประชาชนและบุคลากรในหน่วยงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	- เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง - เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดส่งบุคลากรหรือจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ และเกิดความปลอดภัยในที่ทำงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา