แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

โทร. ๐ - ๗๗๓๘ – ๗๒๔๓

www.khiansa.go.th

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. งานนิติการ
๕. งานบริการสาธารณสุข
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานพัฒนาชุมชน

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. งานพัฒนารายได้

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานบริหารงานทั่วไป

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

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	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	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	๑	-	-	+๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งหมด	**๓๙**	**๓๙**	**๓๙**	**๔๑**	**-**	**-**	**-**	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"บุคลากรมีสมรรถนะสูง ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม บริการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 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 และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน 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 ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	**กลยุทธ์ที่ ๑** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

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 ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑. องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอกับภารกิจ ๒. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒	การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒. การรับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งว่าง	๑. เพื่อสรรหา แต่งตั้งบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	มีบุคลากรครบตามแผนอัตรากำลัง	๑. องค์กรมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๓	การธำรงรักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจ	๑. การบันทึก และปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน ๒. การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. เพื่อรวมรวมข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๑. เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ๑. ปีละ ๒ ครั้ง รอบ ตุลาคม ๒๕๖๘/ รอบ เมษายน ๒๕๖๙	๑.ข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR เป็นปัจจุบัน ๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑. อบต.เคียนซา สามารถทราบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา และเป็นปัจจุบัน ๑ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๓. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	แผนพับ ประกาศ	บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๔	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการ	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย	ทุกส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับ	**กิจกรรม/โครงการ**	**วัตถุประสงค์**	**เป้าหมาย**	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙**
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เคียนซา เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	- เพื่อเป็นการตรวจคัดกรองโรคต่างๆ หากตรวจพบสามารถทำการรักษาได้ทันท่วงที - เพื่อบุคลากรมีสุขภาพที่ดีนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	๑ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ จาก อบต. เนื่องจากใช้สิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานให้กับบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ – ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๙	ตั้งงบประมาณไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประเมิน ITA ให้ดีขึ้น	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติราชการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	**เชิงปริมาณ** - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม **เชิงคุณภาพ** - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	**เชิงปริมาณ** - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑ เมษายน ๒๕๖๙ / ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
๑	การประกาศเจตนารมณ์ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	อบต.เคียนซา เป็นหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No gift Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัตนธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและขอบกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	**เชิงปริมาณ** - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	๑ มกราคม ๒๕๖๙ – ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกบรมได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	**เชิงปริมาณ** - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๔	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรได้ให้ความสำคัญกับประเพณีทางศาสนา วัฒนธรรม และวันสำคัญของชาติ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ **เชิงประโยชน์** - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับวินัยเบื้องต้นของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงานบริหารทั่วไป ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต					
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงานบริหารทั่วไป โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน					
๑	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับหน่วยงานของรัฐในตำบลเคียนซา	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบล ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา	**เชิงปริมาณ** - ส่วนราชการสังกัด อบต.เคียนซา ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา					
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน					
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management : KM)	เพื่อให้บุคลากรได้เผยแพร่กระบวนงานของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการให้บริการกับประชาชนและบุคลากรในหน่วยงาน	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ **เชิงคุณภาพ** - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน	**เชิงปริมาณ** - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) **เชิงคุณภาพ** - มีการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ **เชิงประโยชน์** - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	- เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง - เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** -การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดส่งบุคลากรหรือจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	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 ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

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. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน 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 ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา