

แผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามดำเนินการภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีกเป็นจำนวน มาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมี ผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการ และทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไก สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจ งานให้สำเร็จลุล่วง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

- ๑.ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกรูปแบบโดยเน้นความรอบรู้คู่คุณธรรมสนับสนุนปรับปรุงที่อ่าน หนังสือพิมพ์หมู่บ้านให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๒.สนับสนุน ส่งเสริม ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในสังคม อาทิ เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
- ๓.จัดระเบียบสังคมในชุมชน ควบคุม ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและแหล่งมั่วสุมเสี่ยงต่อการ เกิดอาชญากรรม
- ๔.สืบสานเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ควบคู่กับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ปราชญ์ ท้องถิ่น พัฒนาโบราณสถาน โบราณวัตถุ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- ๕.จัดบริการสวัสดิการสังคมและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน
- ๖.ส่งเสริมการสาธารณสุขทุกรูปแบบมุ่งเน้นให้ประชาชนรักษาสุขภาพพร้อมทั้งป้องกันและระงับ โรคติดต่อ
- ๗.ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ปรับสภาพแวดล้อม ในชุมชน
๘. เพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้เกิดกระบวนการธรรมาภิบาลโดยการสร้างกระบวนการ ตรวจสอบ สาธารณะเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
- ๙.ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพโดยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
- ๑๐.ส่งเสริม สนับสนุนให้เกษตรกรทำการเกษตรแบบอินทรีย์และส่งเสริมให้เกษตรกรทดลองปลูกพืช ชนิด ใหม่ ๆ ในพื้นที่พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนหันมาบริโภคสินค้าที่ผลิตในชุมชน
- ๑๑.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคหรือโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ ๑.ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น

๒.ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน เป้าประสงค์

๑.ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ๒.ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.ประชาชนผู้ได้รับภัยพิบัติ ได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที
- ๔.สร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์

- ๑.เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ๒.ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารของทางราชการอย่างทั่วถึง
- ๓.ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑.มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต และการ

ประกอบอาชีพ

- ๒.สถานที่สาธารณะประโยชน์ทุกแห่งได้รับการฟื้นฟู
- ๓.มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

- ๑.มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ
- ๒.ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้เส้นทางคมนาคม และมี ระบบ

สาธารณูปโภคสาธารณูปการ อย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร

เป้าประสงค์

- ๑.ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
- ๒.สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนและการ พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มี แนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการ คัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มี สติหรืออย่างเท่าเทียมกันการสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันใน โอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบ ได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้ พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มี ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้ สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม องค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของ ประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลท่าข้ามต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่ กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุก ประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการ ปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การ เลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับ ในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึง คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและ ดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่าง เคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม การปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑) ๑.๒ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒)	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑ -๒) ๒. ดำเนินการขอความ เห็นชอบ ต่อคณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด ชุมพร ๓. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑ - ๒)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๑. การขอใช้ บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ จากกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑. บรรจุเป็นพนักงานส่วน ตำบล จากบัญชีกรมส่งเสริม การ ปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓	การสรรหาคนดีคนเก่ง - การสรรหาและเลือกสรร เพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าข้าม	- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๕	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การจัดทำคู่มือแผน เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของพนักงาน ส่วนตำบล (Career Path)	๑. พนักงานส่วนตำบล ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญงาน) จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)
๖	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. การดำเนินโครงการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๘ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ร่วมกันตรวจสุขภาพ เชิงรุกให้แก่บุคลากร จำนวน ๑๗ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ (เบิกจ่ายตรง จาก สปสช.)	ไม่ใช้ งบประมาณ (เบิกจ่ายตรง จาก สปสช.)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗		๒. การจัดสถานที่ทำงาน น่า อยู่ คุณภาพแสง คุณภาพ เสียง และอากาศมีความ เหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มี สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่ สูบบุหรี่ชัดเจน ตามมาตรฐาน ของสำนักงานสีเขียว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๘	โครงการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ท้องถิ่น -จำนวน ๑๗ หลักสูตร - งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑.๑ หลักสูตร “ปฐมนิเทศ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุ ใหม่ ณ สถานพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ๑.๒ หลักสูตร “ตามตำแหน่ง หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	๐	๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

