

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

### ๑. วิสัยทัศน์ ( Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### ๒. เป้าหมาย

- ๒.๑ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ๒.๒ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๒.๓ สร้างคุณค่าให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

### ๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑. นโยบายการวาง แผนกำลังคน	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าม่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าม่วงมีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าม่วงมีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต. จังหวัดกาญจนบุรี) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสมหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากร ขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าม่วงต่อไปในอนาคต	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ท่าม่วง ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตร ากำลังพนักงาน อบต.ท่าม่วง ใน แต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ท่าม่วง พิจารณา ๒. มีการติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เช่น การ ปรับปรุงตำแหน่งสำหรับ พนักงาน อบต.ท่าม่วง ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
<b>๒. นโยบายการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติ งานตามภารกิจของ หน่วยงาน</b>	๒.๑ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล เมื่อสรรหามาดำรงตำแหน่ง ตามสายงานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคคนดีคนเก่งมาปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
<b>๓. นโยบายการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</b>	๓.๑ ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงาน ส่วนตำบล เนื่องจากเป็น ตำแหน่งว่างเกินระยะเวลาที่ อบต. จะดำเนินการสรรหาเอง	- เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าม่วง และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	- พนักงานส่วนตำบลได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
<b>๔. นโยบายการพัฒนา บุคลากร</b>	๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในสังกัดเข้าอบรมต่าง ๆ หรือ ในระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดขึ้น	๑) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับ การอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติงาน ๒) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับ การฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับ การฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการอนุมัติ ให้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
<b>๕. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</b>	๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๑) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ๒) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
<b>๖. นโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษา วินัย</b>	๖.๑ จัดทำนโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัย	- เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรของ อบต.ท่าม่วง ปฏิบัติ ตามนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล ท่าม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๖.๒ การแสดงเจตจำนงสุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	- เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)	- บุคลากรของ อบต.ท่าม่วง ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
<b>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</b>	๗.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ได้ดำรงตำแหน่ง ในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการ คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๘. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	๘.๑ การกำหนดให้บุคลากร ได้รับผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙