



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ
อำเภอละพูน จังหวัดสตูล โทร. ๐๗๔-๗๗๕๕๖
เว็บไซต์ : www.khaokhaw.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชน และเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว จึงขอประชาสัมพันธ์แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ดังรายละเอียดปรากฏแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน .

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวรวิทย์ ปาละสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอลงู จังหวัดสตูล

.....

หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยน วิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแนวทางดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป็นแผนที่ออกแบบมาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศ และการให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐต้องครอบคลุมหลายด้านทั้งการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารจัดการความสามารถ การประเมินผล และการส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากร มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การกำหนดเป้าหมายในการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กร และให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรภาครัฐในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการบริหารจัดการ, การให้บริการประชาชน, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๒. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนากระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรภาครัฐผ่านการอบรม การศึกษาต่อเนื่อง และการฝึกปฏิบัติงานเพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

๕. เพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น การให้การยอมรับในผลงาน การให้รางวัล และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และลดอัตราการลาออก

๖. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และโปร่งใส การส่งเสริมและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร รวมถึงการป้องกันการทุจริตและการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ถูกต้อง โดยการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และการส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๗. เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การพัฒนาทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยให้บุคลากรมีทักษะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการทำงานในสภาวะวิกฤติ

๘. เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลทรัพยากรบุคคล เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสรรหาบุคลากร การประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรมออนไลน์ และการพัฒนาเครื่องมือการจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๙. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การพัฒนาทักษะการบริการประชาชนให้ดีขึ้น เช่น ทักษะการสื่อสาร การจัดการข้อร้องเรียน หรือการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ

๑๐. เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ค่านิยม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

คือ การกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์หลักในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงการสร้างภาครัฐที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและโปร่งใส

๑. พัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากรภาครัฐ

♦ พัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างประสิทธิผลในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

♦ เสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการโครงการ และทักษะการบริการประชาชน

๒. พัฒนาผู้นำและผู้บริหารในองค์กร

♦ การพัฒนาและเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้นำและผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาผู้นำให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารที่ทันสมัย เพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

♦ การสร้างผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

๓. สร้างระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

♦ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม เพื่อให้การประเมินผลสามารถสะท้อนประสิทธิภาพและผลการทำงานของบุคลากรในองค์กร

♦ การพัฒนาระบบประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการปรับปรุงการทำงาน

๔. เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

♦ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดอัตราการลาออก

♦ การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

♦ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน เช่น การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสม การพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรภาครัฐ

♦ การใช้เทคโนโลยีในการช่วยบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบสารสนเทศบุคคล ระบบสรรหาผ่านช่องทางดิจิทัล

๖. เสริมสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

♦ การพัฒนาระบบการตรวจสอบและควบคุมการทำงานในหน่วยงานภาครัฐเพื่อป้องกันการทุจริต และการใช้ทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม

♦ การเสริมสร้างจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กรภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเชื่อมั่นในการทำงานของภาครัฐ

๗. สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

♦ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

♦ การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานของบุคลากร เช่น การพัฒนาทักษะการทำงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๘. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

♦ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลและการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การสรรหาและเลือกสรรบุคคลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระบบราชการระบบราชการ (e-Recruitment) ระบบการพัฒนาและฝึกอบรมออนไลน์ เป็นต้น

♦ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการการทำงานและการประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๙. พัฒนาความสามารถในการให้บริการประชาชน

♦ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการบริการประชาชนของบุคลากรภาครัฐ เช่น การเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกับประชาชน การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

♦ การเสริมสร้างความเข้าใจในกฎหมายและนโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เราทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสามารถนำมาวางแผนและปรับปรุง การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. Strengths (จุดแข็ง)

- การมีกรอบกฎหมายที่ชัดเจน : การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้การจัดการบุคลากรในภาครัฐเป็นไปอย่างมีระเบียบ และ คำนึงถึงความยุติธรรม
- ระบบสวัสดิการที่ดี : ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น การรักษา พยาบาล การบำเหน็จบำนาญ และความมั่นคงในงาน
- มีองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพ : มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) สำนักงานพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น (สพบ.) มหาวิทยาลัยที่ให้บริการทางวิชาการ หรือองค์กรที่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น
- การพัฒนาองค์กรมีทิศทางชัดเจน : การจัดการทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมีการกำหนด นโยบายที่ชัดเจน และมีการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อให้เกิดการเติบโตในอาชีพ

๒. Weaknesses (จุดอ่อน)

- ระบบราชการที่ซับซ้อน : กระบวนการบริหารงานภาครัฐมักจะมีขั้นตอนและ กระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งทำให้การปรับปรุงหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำได้ยาก
- ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ : ในบางกรณี ระบบการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง มีข้อจำกัด และขาดความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานหรือการ พัฒนาของประเทศ
- การขาดแรงจูงใจและการส่งเสริม : บุคลากรในองค์กรบางคนขาดแรงจูงใจในการพัฒนา อาชีพ เนื่องจากการขาดระบบการประเมินผลหรือระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม
- การขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง : การพัฒนาอาชีพในภาครัฐอาจมีความไม่ต่อเนื่อง บางครั้งขาดแผนพัฒนาที่ยั่งยืน หรือการอัปเดตทักษะที่ไม่ทันสมัย

๓. Opportunities (โอกาส)

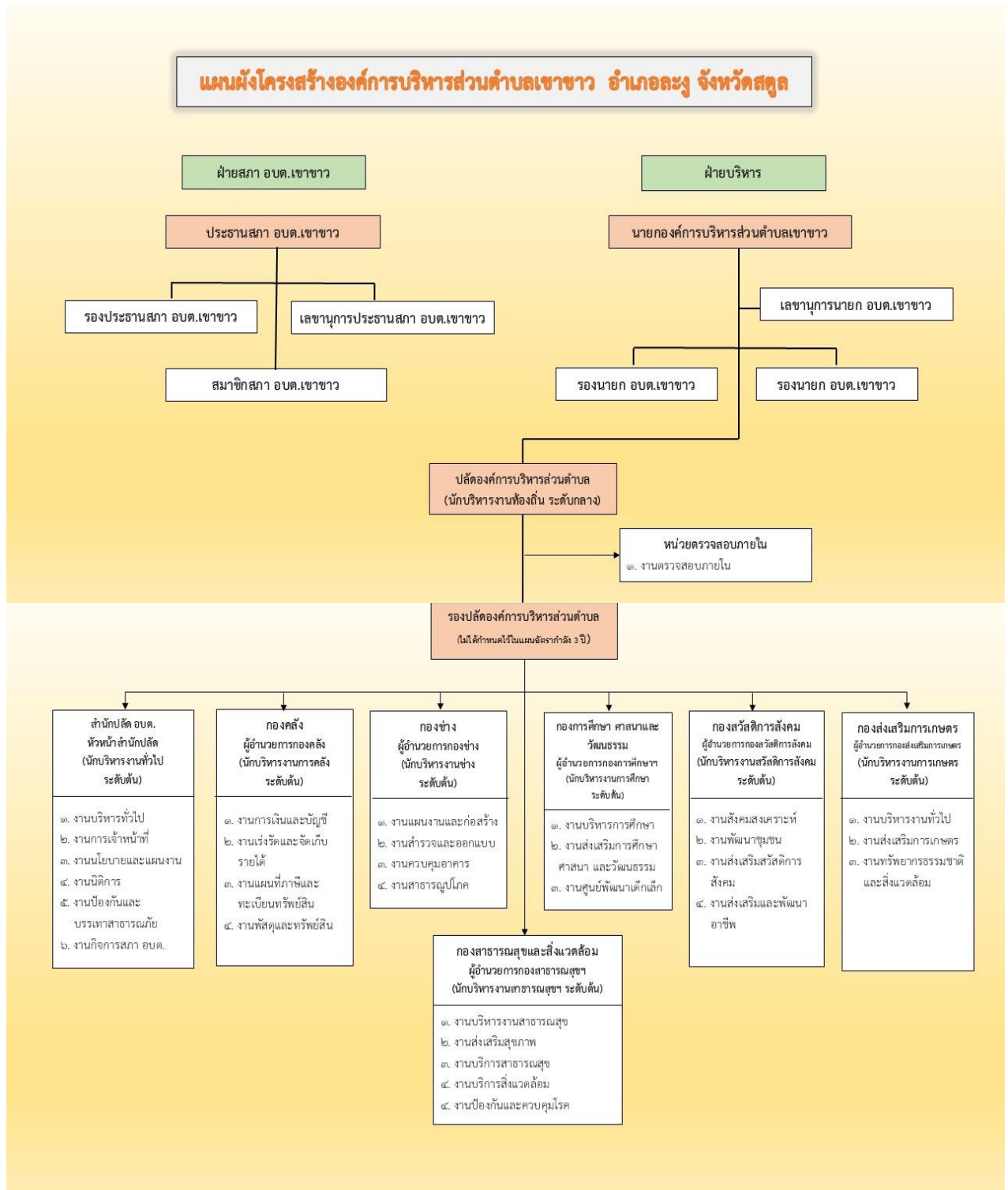
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ : การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล ทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินผลผ่านออนไลน์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสรรหาบุคลากร ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง : องค์กรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะ ของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในอนาคต
- การเสริมสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาควิชาการ : การมีความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน หรือภาควิชาการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถช่วยให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
- การใช้แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย : การนำแนวทางการบริหารบุคคลจาก ต่างประเทศที่มีความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาปรับใช้

๔. Threats (อุปสรรค)

- การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง : การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารท้องถิ่นหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้
 - การแข่งขันจากภาคเอกชน : ภาคเอกชนอาจเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่าและความก้าวหน้าในอาชีพที่รวดเร็วกว่า ทำให้ข้าราชการที่มีทักษะสูงอาจตัดสินใจย้ายไปทำงานในภาคเอกชน
 - การขาดการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร : การขาดการสนับสนุนหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจากผู้นำองค์กรอาจทำให้โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ประสบความสำเร็จ
 - การขาดเงินทุนในการพัฒนา : งบประมาณที่จำกัดอาจทำให้การฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาครัฐไม่เพียงพอหรือไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคที่ต้องมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารบุคคลในองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุด การนำเทคโนโลยีและการมีแผนพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ต่อเนื่อง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			+ เพิ่ม/ - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			+ เพิ่ม/ - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรหา
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ดำเนินการสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	ว่าง ๔ อัตรา (ดำเนินการสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๔	๔	๔	-๒	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรหา
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	+๒ -๒	-	-	

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนาท้องถิ่น และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๒. การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. การสรรหาคณบดีคนเก่ง

(๑) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นสรรหาสายงานผู้บริหารภายในห้วงเวลา ๖๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

(๒) ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

(๓) การสรรหาโดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสรรหา ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ด้านต่าง ๆ, แบบทดสอบด้าน IQ, EQ, แบบทดสอบความถนัดด้านต่าง ๆ (Aptitude Test), แบบทดสอบทัศนคติ (Attitude Test), แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) ส่วนการวัดด้านทักษะ อาจใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานจริง เช่น ทดสอบการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับงานอุตสาหกรรม งานผลิต งานประกอบ, ทดสอบการบังคับควบคุมเครื่องจักร ยานพาหนะต่าง ๆ ทดสอบการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว เป็นต้น

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคคล

๔. การพัฒนาบุคลากร

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามรอบระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ที่ตรงกับความจำเป็น โดยจัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับวิชาความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๔) ส่งเสริมให้มีนโยบายการนำเสนอผลงานการส่งงาน การรายงานข้อมูลข่าวสาร การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบต่าง เช่น Line Facebook จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เว็บไซต์ของ อบต. หรือระบบสารบรรณขององค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลของแต่ละงานหรือแต่ละส่วนราชการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

(๕) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

(๖) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทและระดับตำแหน่ง

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

(๓) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๔) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

(๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

(๑) ประชาสัมพันธ์ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘										หมายเหตุ			
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.	
	๕.๓ ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	บุคลากรได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะตามสาย งาน อันนำไปสู่การ พิจารณาความดี ความชอบ (เลื่อนขั้น เงินเดือน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔							↔						
	๕.๔ จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑ - ๒)	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ได้ทราบถึงหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมิน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑-๒)	ไม่ใช้ งบประมาณ													↔	
	๕.๕ การประเมิน ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี ๒๕๖๘	อบต.เขาขาว ได้รับผล คะแนนการประเมิน ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ทุกด้าน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้ งบประมาณ							←						→	
๖. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๖.๑ ดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล/เพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๘ และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตามภารกิจประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรของ อบต.ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ ค่าตอบแทนตามผล คะแนนการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔						↔							

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												หน่วยงานที่ ดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล																
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ																
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วน ตำบล (หลักสูตร ๑ เดือน)	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับและผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล	๑	๔๐,๐๐๐			←									→	๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสาย งานของแต่ละตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	๔๕	๕๘๕,๐๐๐			←									→	๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																
๑. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ราชการ	อบต.เขาขาวเข้าร่วมกิจกรรมอย่าง น้อย ๒ ครั้ง/ปี	๒	ไม่ใช่ งบประมาณ			←									→	๑) ป.ป.ช. ๒) สนง.จ.สตูล ๓) กรม สธ.
๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๕๐	๕๐,๐๐๐				←								→	๑) อบต.เขาขาว ๒) อบจ.สตูล ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบ ออนไลน์ (E-Learning Development)	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๔๕	ไม่ใช่ งบประมาณ	←											→	๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) ศอ.บต./ก.พ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๔. โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน แบบมีคุณธรรมและโปร่งใส (Ethics and Transparency in Government Work)	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๕๐	ไม่ใช่ งบประมาณ				←								→	๑) อบต.เขาขาว ๒) ป.ป.ช. ๓) สนง.สธ.จังหวัด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												หน่วยงานที่ดำเนินการ	
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้																	
๑. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←													๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) คอ.บต./ก.พ. ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒. กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งที่มีการประชุมฯ	๑๒	ไม่ใช้งบประมาณ	←													๑) อบต.เขาขาว ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓. การพัฒนาองค์กร (knowledge Management : KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←													ทุกส่วนราชการ อบต.เขาขาว
๔. กิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๗	ไม่ใช้งบประมาณ				←										ทุกส่วนราชการ อบต.เขาขาว

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												หน่วยงานที่ดำเนินการ	
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร																	
๑. กิจกรรมจิตอาสา “เราทำดี ด้วยหัวใจ”	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	๕,๐๐๐	←												→	สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๒. กิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม และงานรัฐพิธีที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	๕๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	←												→	สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๓. กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรม	๓๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	←												→	สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๔. การประเมินความพึงพอใจ เกี่ยวกับการทำงานในสังกัด อบต.เขาขาว ประจำปี ๒๕๖๗	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร ในภาพรวมในระดับมากที่สุด ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→												สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๕. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๓๐	ไม่ใช้ งบประมาณ			↔			↔			↔			↔		ทุกส่วนราชการใน สังกัดอบต.เขาขาว
๖. ผูกอบรมโครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๒	ไม่ใช้ งบประมาณ					←							→		- สำนักงาน สอ. จังหวัดสตูล - สำนักงานจังหวัด สตูล
๗. รับการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษา จาก ป.ป.ช. ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๒	ไม่ใช้ งบประมาณ					←							→		ป.ป.ช.จังหวัดสตูล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘												หน่วยงานที่ดำเนินการ	
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๘. กิจกรรมเผยแพร่ให้ความรู้ ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ ผ่าน Facebook/Line/Website ขององค์กร)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←													ทุกส่วนราชการในสังกัด อบต.เขาขาว
๙. โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ				←	→									สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๑๐. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร อบต.เขาขาว	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๑๐,๐๐๐				←	→									๑) สำนักปลัด/ กองสาธารณสุข อบต.เขาขาว
๑๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๒๐,๐๐๐					←	→								๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ ๓) ศาลปกครอง
๑๒. โครงการท้องถิ่นไทยรวมใจภักดิ์ รักษ์พื้นที่สีเขียว	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	๕๐	๕,๐๐๐							←	→						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองส่งเสริมการเกษตร


งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้จัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรมและเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่องค์กรอย่างสูงสุด โดยแยกรายละเอียดตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ดังนี้

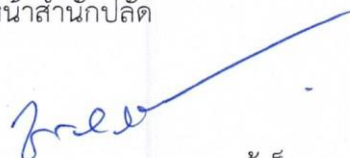
แผนงาน	งาน	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการพัฒนาฯ
สำนักปลัด			
แผนงานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารทั่วไป	๒๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
กองคลัง			
แผนงานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานคลัง	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
หน่วยตรวจสอบภายใน			
แผนงานบริหารงานทั่วไป	งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
แผนงานการศึกษา	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	๔๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
แผนงานการศึกษา	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
แผนงานสาธารณสุข	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
กองสวัสดิการสังคม			
แผนงานสังคมสงเคราะห์	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
กองช่าง			
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	งานก่อสร้าง	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
กองส่งเสริมการเกษตร			
แผนงานการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘
รวม		๖๒๕,๐๐๐	

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บริหารผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาที่หน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดทำ
(นางคณิงนุช เกตุมเหย๊ะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวฉันทนา ตุ๊กังจัน)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบ
(นายชาญชัย ชูนวนล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(ลงชื่อ)..........ผู้อนุมัติ
(นายวรวุฒิ ปาละสัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อ.สูง จ.สตูล โทร.๐๗๔-๗๗๕๕๙๖

ที่ สต ๗๑๔๐๑/

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ดำเนินการประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเพื่อให้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้สิ้นสุดตามกำหนดระยะเวลา ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และเพื่อให้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) โครงการหรือกิจกรรม
- (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม
- (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

๓. ขอระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๓.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓.๓ ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบกรุณาลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้



(นางคณิงนุช เกตุมูหัยะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

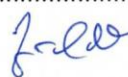


(นางสาวฉันทนา ตุงังจัน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.เขาขาว

.....

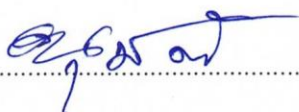


(นายชาญชัย ชูนวาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ความเห็นนายก อบต.เขาขาว

.....



(นายวรุธดี ปาละสั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

