



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จัดทำโดย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม โดยส่วนราชการในสังกัด ได้แก่ สำนักปลัด มีบทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมภายใต้ระบบคุณธรรม ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม โดยส่วนราชการสังกัด สำนักปลัด จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ เน้นคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พัฒนาศักยภาพ คุณธรรม ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และแรงสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานราชการ เพื่อช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยและประชาชนทุกฝ่าย



พันธกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

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

กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก. อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
--

๑. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- ๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- ๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- ๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ได้แก่

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- ๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม มาตรา ๖๘ (๑๐)
- ๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม มาตรา ๖๘ (๑๑)
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- ๙) หามลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๘ (๙)

- (๕) **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจ ได้แก่
- ๑) คຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
 - ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
 - ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)
- (๖) **ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจ ได้แก่
- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
 - ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
 - ๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
 - ๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)
- (๗) **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจ ได้แก่
- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
 - ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
 - ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
 - ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. มาตรา ๑๗(๓)
 - ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

๒. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒) ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๒. การควบคุมอาคาร
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. การคຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๗. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๘. ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๑. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๑๕. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๖. การผังเมือง

๒.๑ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

การพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔๕,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตร นิติกร หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตร นายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	๙	๒๒๕,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๒	๒๗๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๙	๑๘,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม	อปท./ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ จังหวัด หรือ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม/สัมมนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๔,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ จังหวัด หรือ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลและพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๗,๕๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ จังหวัด หรือ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๑๓	๒๙,๕๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๓,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/จังหวัด หรือสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๖๐)	๓๕	-	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม	อปท./กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/จังหวัด หรือสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	๕,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม	อปท./กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/จังหวัด หรือสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๓๙	๘,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมหรือกิจกรรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๑๐,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	อปท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๒) โครงการหรือกิจกรรมการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐	๑๐,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	อปท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคี	๑) โครงการจัดงานการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๑๐,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	อปท.
	๒) โครงการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการเข้าร่วม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๓๐,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) ศึกษาดูงาน	อปท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
รวม			๑๐๐	๖๐,๐๐๐			

สรุปแผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๗	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒๗๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๒๙,๕๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๘,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๖๐,๐๐๐	
รวม		๑๒	๓๖๗,๕๐๐	

หมายเหตุ : การจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมการดำเนินการต้องเป็นการประหยัดงบประมาณตามสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม