



แผนการบริหารและทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพนาม
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในกรอบนโยบาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามจึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในกลุ่มทุวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของตำบลหนองนวม ไว้ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่งคั่ง ยั่งยืน มั่นคง ดำรงอยู่คู่ชุมชนตำบลสันติสุข”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับเป็นฐานต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

พันธกิจที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และการท่องเที่ยว ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถด้านอาชีพในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิต การยกระดับคุณภาพผลผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม การลงทุน การจัดจำหน่าย และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและความมั่นคงในชีวิต

พันธกิจที่ ๓ ด้านสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็งปลอดภัย ยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

พันธกิจที่ ๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่และสืบทอดต่อไป

พันธกิจที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน เพื่อสร้างความสมดุลโดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการและให้ชุมชนเป็นฐานแห่งการพัฒนาบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน



พันธกิจที่ ๖ ด้านการศึกษา และการกีฬา โดยการส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาต้านยาเสพติด

พันธกิจที่ ๗ ด้านสาธารณสุขและการสร้างเสริมสุขภาพประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

พันธกิจที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้านความรวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
- ๑.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมและขนส่ง
- ๑.๔ พัฒนาและจัดหา ปรับปรุง การใช้ประโยชน์ที่ดิน ที่สาธารณะในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์ และของดีเมืองลำพูน
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชนและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
- ๓.๒ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอาชญากรรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- ๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
- ๕.๓ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียในชุมชน



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๖.๒ ส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นฐานแห่งการพัฒนา
- ๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๗.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพทั้งระบบ
- ๗.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
- ๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๘.๑ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๘.๒ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
- ๘.๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๙) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) จัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๙) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))



- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการ หรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กก็ตาม แนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถนำบทบาทหน้าที่ ไปแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคาม จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคามเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : ๑. มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. มาตรา ๑๖ และ มาตรา ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๒. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อวางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่เหมาะสม
- ๒) เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่
- ๓) เพื่อวางแผนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

๑.๒ กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
๒. วิเคราะห์ปริมาณงาน ตามภารกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๓. กำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์กร
๔. จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

๑.๓ แผนการดำเนินงาน

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองหนาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๓	๓๒	๓๒	+๑	-๑	-	



๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ เป้าประสงค์

เพื่อสรรหาคandidateมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบสรรหาคandidateเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้ และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒.๒ กลยุทธ์

๑. สรรหาคandidateเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. สรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
๓. กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency) ได้แก่
 - ๑) **ความรู้ (Knowledge)** คือ มีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งที่ต้องการ เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ด้านบัญชี การเงิน กฎหมาย ฯลฯ
 - ๒) **ทักษะ (Skills)** คือ สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
 - ๓) **บุคลิกภาพ (Personality)** คือ พฤติกรรมที่ผู้สมัครแสดงออก เช่น ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นต้น
 - ๔) **การปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal)** คือ ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม รวมทั้งออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือการสรรหาและคัดเลือก ให้สามารถประเมินคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหา

๒.๓ แผนการดำเนินงาน

- ๑) สรรหาคandidateมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) หรือ ขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง
- ๒) สรรหาคandidateมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง



๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๒ กลยุทธ์

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยส่งเสริมการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๓ ด้านการบริหาร
- ๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ แผนการดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม
๓. จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ



๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ เป้าประสงค์

เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔.๒ กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๔.๓ แผนการดำเนินการ

๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง

๓. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

๔. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคามพิจารณา

๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองนาคาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น



๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๕.๑ เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา วินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ มืออาชีพ และมีคุณธรรม”

๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงามความ ซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความ รอบคอบ

๓. บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร

๕.๒ กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม จาก อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ของตน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๕.๓ แผนการดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ประกาศ อบต.หนองหนาม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๓. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร

๔. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ



๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖.๑ เป้าประสงค์

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยการแสดงทิศทางความก้าวหน้าจากตำแหน่งปัจจุบันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

๖.๒ กลยุทธ์

๑. เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางความก้าวหน้าในสายงาน
๒. มุ่งเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน
๓. ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
๔. บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าได้

๖.๓ แผนการดำเนินการ

๑. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรในองค์กรไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล
๓. ให้คำปรึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรในสังกัด

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗.๑ เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผาสุก ความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

๗.๒ กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นความผาสุกในองค์กร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
๒. มุ่งเน้นความสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๓. มุ่งเน้นความปลอดภัย
๔. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

๗.๓ แผนการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการ Big Cleaning day
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาด ปลอดภัย
๓. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๕. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน



๓. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ด้านการวางแผน กำลังคน	๑.๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ			←→		
๒. ด้านการสรรหา คนดี คนเก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑) สรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการ รับโอน (ย้าย) ๒.๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้ง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมไปถึงการ สรรหาพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๓. ด้านการพัฒนา บุคลากร	๓.๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				
	๓.๒) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นและ สมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐		←→			
	๓.๓) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องใน หน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทุกสายงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	๑๐๐,๐๐๐	←			→	

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๓. ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)	๓.๔) โครงการพัฒนาการจัดเก็บรายได้	๒๐,๐๐๐	←→				
	๓.๕) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานพัสดุ	๑๐,๐๐๐	←→				
	๓.๖) จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องใน หน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทุกสายงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	๑๐๐,๐๐๐	←→				
๔. ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๔.๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๔.๒) ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลง ร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ๔.๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล ๔.๔) ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ๔.๕) เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		←→	เม.ย.๖๖/ ก.ย.๖๗



นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๕. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	๕.๑) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรใน องค์กรได้รับทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				
	๕.๒) ประกาศ อบรม.หนองนวม เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			←→	
	๕.๓) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความ วิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	๕,๐๐๐					
	๕.๔) คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานจ้างหน้าที่ ร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา หรือประเพณีท้องถิ่น เป็นประจำสม่ำเสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				
๖. การสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖.๑) จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				
	๖.๒) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดย อนุญาตให้บุคลากรในองค์กรไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และ คัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล						



นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๗. นโยบายการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	๗.๑) จัดทำโครงการ Big Cleaning day กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมจิตอาสา สม่่าเสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
	๗.๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว	๑๐๐,๐๐๐	←			→	
	๗.๓) ดูแลบำรุงตรวจเช็คสภาพวัสดุครุภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ เพิ่ม ความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง รถยนต์ส่วนบุคคล	๕๐,๐๐๐	←			→	
	๗.๔) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับพนักงานที่ได้รับผลการ ประเมินดีเด่น พร้อมมอบเกียรติบัตร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ		←	→		
	๗.๓) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความ วิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	๕,๐๐๐				←	→
	๗.๕) กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ				←	→



๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. อบต.หนองนาม สามารถดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้
๒. อบต.หนองนาม มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่ชัดเจน เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดกฎหมาย
๓. อบต.หนองนาม กำหนดสายงานโดยแยกประเภทสายงาน เช่น สายงานบริหารท้องถิ่น สายงานผู้อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป
๔. อบต.หนองนาม สามารถสรรหาคนดีคนเก่งมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๕. บุคลากร อบต.หนองนาม ได้รับการพัฒนา เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามสายงาน ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากร อบต.หนองนาม ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย
๗. อบต.หนองนาม มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ เพื่อรองรับการบริการประชาชนผู้มาติดต่อ
๘. บุคลากร อบต.หนองนาม มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
