



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง
อำเภอสตึกจังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง คำนึงถึงการสร้างกำลังคน ในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา องค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวังจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรจะทำได้

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลด้านบุคลากร	๒
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๓
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๔
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา	๘
แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน	๙
ส่วนที่ ๕	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการ	๑๐-๑๒
ภาคผนวก	
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการดำเนินการทางวินัย	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/วาระการประชุม	
ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	
ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนา ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรมการฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม ต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

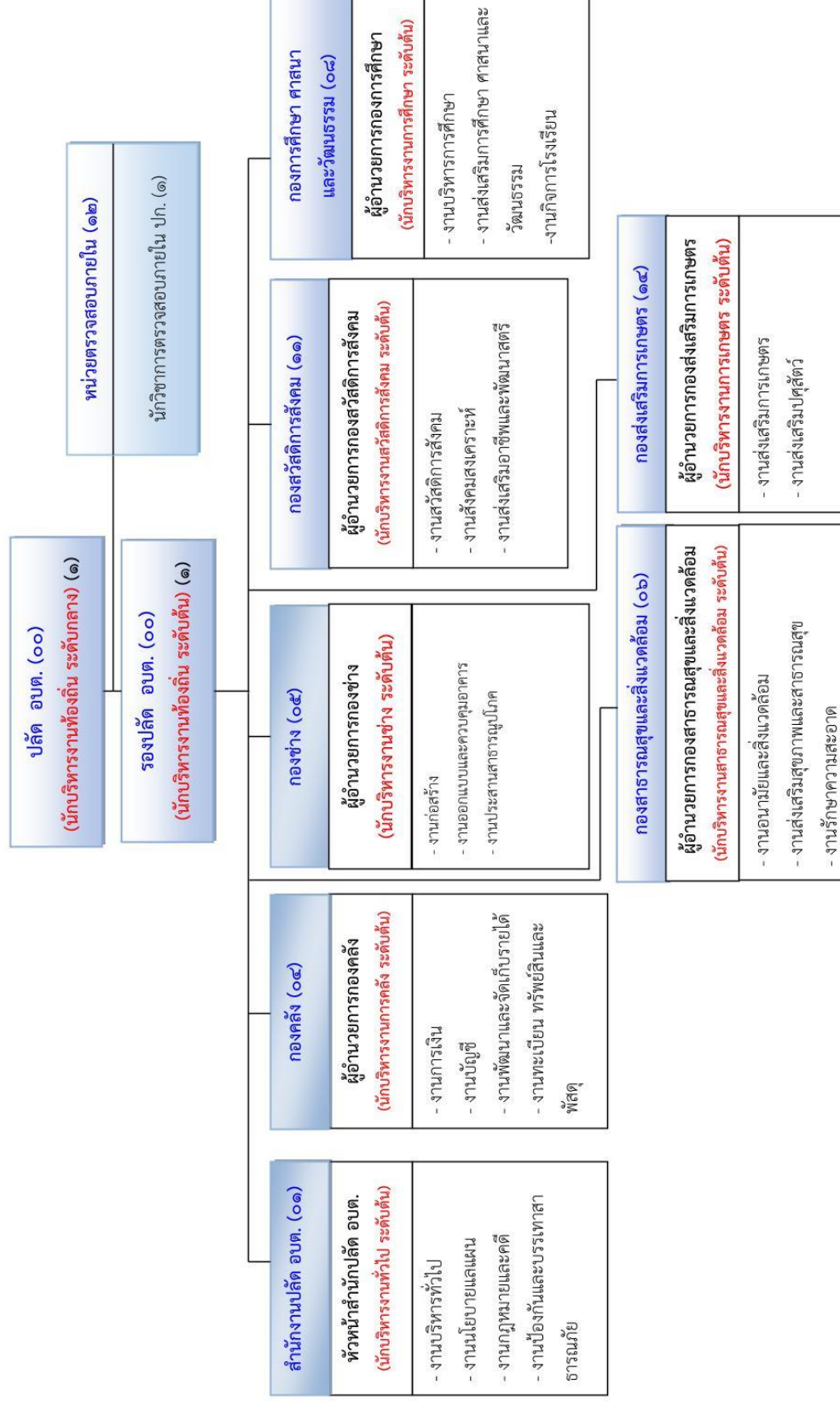
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง โดยจัดทำให้ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แผน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง ประเภทสามัญ



๓. การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่ง เป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความสามัคคีให้ความร่วมมือกันเป็น อย่างดี</p> <p>๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้มีโครงการเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ มีเวลาในการปฏิบัติงานเต็มที่และมีเวลาให้กับทางราชการนอกเหนือจากเวลาราชการ สามารถเรียกทำงานได้ตลอดเวลา</p>	<p>๑. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๒. บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจ ที่ได้รับตามอำนาจหน้าที่</p> <p>๓. ปัญหาภาระหนี้สินส่วนตัวทำให้การทำงานไม่ เต็มที่</p> <p>๔. การบริหารงานยังหลงเหลือระบบอุปถัมภ์ขาด ความยุติธรรม</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน</p> <p>๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่าง หน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน</p> <p>๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ปัญหาหนี้สินมีมากทำให้ขาดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด</p> <p>๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้าน การ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน</p>

๔.การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๕. มีระ</p>	<p>๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในางานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอเพราะจำกัด เรื่องของงบประมาณ</p> <p>๕. ในองค์กรยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๒. กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าในสายงานรวมถึงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. ประชาชนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔. การบริหารราชการแบบบูรณาการทำให้เกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความ ชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการ ประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน</p> <p>๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่ม ญาติพี่น้อง</p> <p>๓. กฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้ เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ข้อจำกัดงบประมาณในการพัฒนาที่ไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ</p>

ส่วนที่ ๒

๑.วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

๑.๒ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๕ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วนำมาปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามสายงานที่ปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลัง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕ หมวด ๖ การเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคลให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการบาทบาทและหน้าที่ของทางราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย

๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การถ่ายทอดความรู้โดยการสอนงานหลังจากฝึกอบรมทำคู่มือหรือเอกสาร แจกหรือการให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนด แนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร และภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาระบบแรงจูงใจในการทำงาน

- ยกย่องชมเชยให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันสำหรับผู้ที่ได้รับรางวัลหรือปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนให้เพียงพอต่อภารกิจ

- วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ปรับปรุงกระบวนการท างานเพื่อลดขั้นตอน
- ปรับปรุงการท างานพร้อมเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศใช้งาน
- พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมหรือปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระเบียบหรือหนังสือสั่งการ

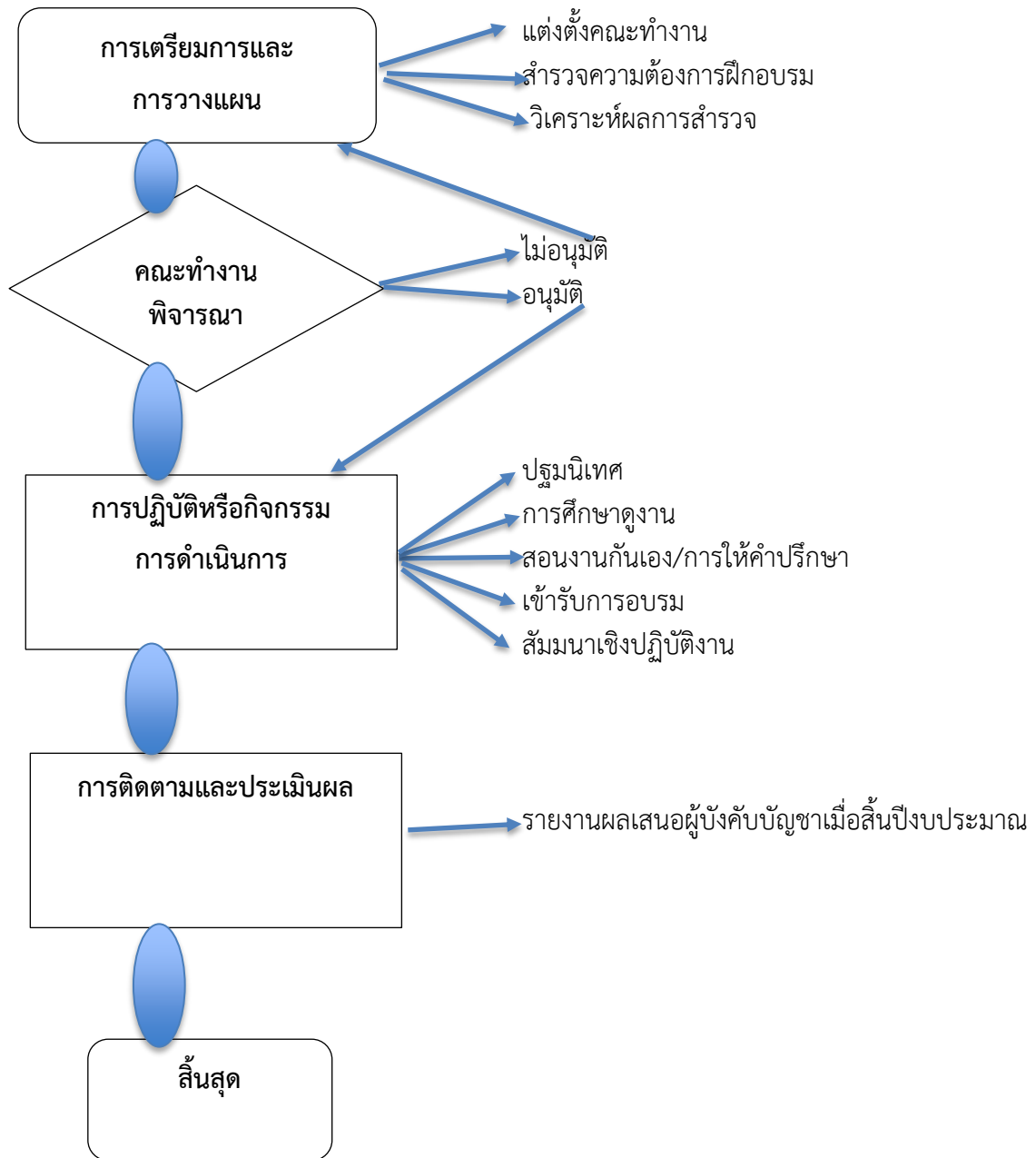
พัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี

- มีการตรวจสุขภาพประจำเดือน
- มีการตรวจสุขภาพประจำปี
- ส่งเสริมการออกกำลังกายหลังเลิกงาน
- จัดระเบียบและสร้างสภาพแวดล้อมที่สวยงามบริเวณสถานที่ทำงาน

ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างใช้วิธีระบบ เปิดเผยและโปร่งใสโดยใช้หลักความเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามผลการประเมินการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- พนักงานมีสมรรถนะในการพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น
- มีการบริการด้วยกระบวนการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและบริการกับผู้มารับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- สร้างระบบความร่วมมือการทำงานและร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร และ Flow Chart



ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและงานเกิดประสิทธิผลตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ 	<p>๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณ อบต.</p>	

ส่วนที่ ๕
รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน เป็นผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p> <p>๕. จัดกิจกรรม/โครงการหรือเข้าร่วม ที่เป็นการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ 	<p>๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณ อบต.</p>	

ส่วนที่ ๕
รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอรวมถึงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และงานบริการด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน Q&A เช่น Web board หรือ Social Network และ E- Service</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรรักษาสุขภาพและรักสิ่งแวดล้อมโดยให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน - ออกกำลังกายหลังเลิกงาน 	<p>๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณ อปต.</p>	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะเป็นรางวัลหรือเกียรติบัตรมอบให้ปีละ ๑ ครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไปดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเช่น ท างานร่วมกัน การจัดกิจกรรมสันทนาการ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจาก ที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการประชาชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๒ มาตรา ๗ และมาตรา ๘ จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.บุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวังต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายทองม้วน ศรีเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง

ตามประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของ ข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้างใน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง ได้ถือปฏิบัติเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

*** ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัย**

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง จึงขอประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ทั้ง ๙ ประการเป็นมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมที่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง ต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายทองม้วน ศรีเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง