



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.2569



องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กร ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและ ส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของ นานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์การ บริหารส่วนตำบลสันกลาง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ตลอดจนส่งเสริมให้นวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความเป็นเลิศ เปี่ยมด้วยจริยธรรม ความเป็นสากล และ การมุ่งมั่นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน”

๒. พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

- ๒.๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๒.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- ๒.๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุข
- ๒.๕ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีความรู้มากขึ้น
- ๒) บุคลากรมีโอกาสดูแลเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- ๓) สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๓) บุคลากรมีโอกาสดูแลได้รับการพัฒนามากขึ้น

/-ยุทธศาสตร์ที่...

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๓) บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเคารพกฎหมาย
- ๓) บุคลากรมีความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นยืนหยัดรักษาความจริง ความถูกต้องและความ เป็นธรรม
- ๔) บุคลากรมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ลงมือทำด้วยความเต็มใจ ด้วยความสามัคคี

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ และเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕. กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

กลยุทธ์การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑) กำหนดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกเดือน เพื่อส่งเสริมกับแนวทางการปฏิบัติงานทั่วไป
- ๒) กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์
- ๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน๔) พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้

กลยุทธ์การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

- ๑) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าการฝึกอบรมและสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก
- ๒) จัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้พนักงานเทศบาลอุ้งผึ้งประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี การอบรมคุณธรรม จริยธรรม

๖.อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

๖.๑. ตามพระราชบัญญัติสภาพาบบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การ บริหาร ส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นใน การ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กสามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ จำเป็น และสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การ บริหาร ส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

/(๖)ให้มีและ...

- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๗. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีความสอดคล้องกันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๑.๒ ปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

มีการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง ได้แก่ การจัดโครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

ประเด็นที่ ๔ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑. การจัดทำรายงานสารสนเทศกำลังคน โดยทำการปรับปรุงข้อมูลกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดพิมพ์เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้
- ๔.๒ การจัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแบบออนไลน์ เพื่อสามารถจัดเก็บข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

๘. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

การพัฒนาบุคลากรภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แผนสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร (Happy workplace) ในการขับเคลื่อนภารกิจโดยมุ่งเน้นให้ คนทำงานใน องค์กร ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีสุขภาพดีสมบูรณ์ พร้อมทั้ง ๔ มิติ คือการมีสุขภาพดี สุขภาพจิตดี สุขภาวะทางปัญญาดี และมีสังคมดี เพื่อให้เกินความสุขในการทำงาน ดังนี้

๑. Happy Body กายและใจดี

ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกินให้เหมาะสมกับเพศและวัย รู้จักนอน และไม่เครียดเพื่อให้คนในองค์กรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

๒. Happy Heart ความมีน้ำใจ

ส่งเสริมและสนับสนุนความมีน้ำใจและเอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กร เพื่อให้คนทำงานเกิดความรักใคร่ปรองดอง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๓. Happy Relax การผ่อนคลาย

ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน มุ่งเน้นให้คนทำงานในองค์กรรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

๔. Happy Brain พัฒนาความรู้

ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

๕. Happy Money บริหารจัดการรายรับรายจ่าย

ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการทางการเงินที่ดีของคนทำงานในองค์กรและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี รู้จักการทำบัญชี ใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

๖. Happy Soul สุขภาวะทางปัญญา

ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิต มีศักยภาพในการเข้าใจผู้อื่น เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงตนเองกับสังคมและโลก มีความมั่นคงภายในสามารถวางจิตวางใจได้อย่างถูกต้อง คิดดี คิดเป็น และ เห็นตรง ช่วยให้อำนาจชีวิตได้อย่างสมดุล เป็นปกติสุขทั้งกายและใจ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ช่วยให้จิตเป็นอิสระท่ามกลางความผันผวนปรวนแปรต่าง ๆ

๗. Happy Family ครอบครัวมีสุข

ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้กับคนทำงานในองค์กร สามารถบริหารจัดการความสมดุลในครอบครัว จัดสรรเวลาในการอยู่ร่วมกัน ดูแลกัน ของสมาชิกในครอบครัวเพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำสิ่งต่าง ๆ มีภูมิคุ้มกันที่จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ และ ทำให้มุ่งมั่นในการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น

๘. Happy Society สังคมดี

ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานในองค์กรสร้างสังคมที่ตนเองอยู่ให้เป็นสังคมที่ดี ทั้งสังคมในที่ทำงาน และ สังคมนอกที่ทำงาน มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นย่อมมีความสุขไปด้วยทำให้ทุกคนในสังคมมีน้ำใจ สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๙. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีกันกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้

◆ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
ด้านที่ ๑ ด้านโครงสร้างและการบริหาร						
๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป้าประสงค์: เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีกันกลางมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ตัวชี้วัด: องค์การบริหารส่วนตำบลสีกันกลางมีแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะ ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ			↔		งานการเจ้าหน้าที่
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป้าประสงค์: เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด ตัวชี้วัด: พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและสำเร็จตามที่กำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ				↔	งานการเจ้าหน้าที่

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
ด้านที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล						
๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เป้าประสงค์: เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีแผนในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่
ตัวชี้วัด: องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในระยะเวลา ๑ ปี						
๒. พัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น เป้าประสงค์: เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ตามหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นๆ	↕			↗	งานการเจ้าหน้าที่
ตัวชี้วัด: องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีบุคลากรผ่านการอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น						
๓.การส่งเสริมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการ เป้าประสงค์: เพื่อเสริมสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และการรักษากฎวินัยของข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			↗	สำนักปลัด อบต.
ตัวชี้วัด: มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และรักษากฎวินัยของข้าราชการ						

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
ด้านที่ ๓ ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง						
๑.การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	↓				งานการเจ้าหน้าที่
เป้าประสงค์: เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังและตามภารกิจงาน						
ตัวชี้วัด: มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง						
๒. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการจัดทำบัญชีข้อมูลการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และแจ้งเดือนวันที่มีคุณสมบัติครบ	ตามหลักสูตรการฝึกอบรมอื่นๆ	↓				งานการเจ้าหน้าที่
เป้าประสงค์: เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนได้ปฏิบัติอยู่						
ตัวชี้วัด: บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น						
๓. ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	↓				งานการเจ้าหน้าที่
เป้าประสงค์: เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี						
ตัวชี้วัด: มีการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง						

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๔. ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น และการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป้าประสงค์: เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตัวชี้วัด: มีการบรรจุพนักงานส่วนตำบลผู้สอบแข่งขันได้	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			↗	งานการเจ้าหน้าที่
๕. พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป้าประสงค์: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			↗	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านที่ ๔ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร						
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสันกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป้าประสงค์: เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีจิตสำนึก มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด: บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				งานการเจ้าหน้าที่

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๒. โครงการเชิญวิทยากรปฏิบัติงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป้าประสงค์: เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ				↔	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านที่ ๕ ด้านการสร้างองค์ความรู้						
๑. การประชุมบริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง และการประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง เป้าประสงค์: เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกงาน ตัวชี้วัด: บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางเข้าร่วมการประชุมทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			↔	งานการเจ้าหน้าที่

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลสีกลาง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของบุคลากร อบต.สีกลาง เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขและสนุกกับการทำงานเป็นทีม เป้าหมาย: เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขและสนุกกับการทำงานเป็นทีม ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐	↔			↗	-การฝึกอบรม	
๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป้าหมาย: เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	↔			↗	-การฝึกอบรม	

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพระบบ E-sarabun เป้าหมาย: เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	
๔. โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชน คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สู่การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างวินัยธรรม เพื่อการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน เป้าหมาย: เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชน คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สู่การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างวินัยธรรม เพื่อการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๒๕๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ -การดูงาน	

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๕. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน เพื่อความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล (อบต.สีขาว) เป้าหมาย: เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน เพื่อความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	
๖. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสิทธิประโยชน์ สำหรับผู้ประกันตน เป้าหมาย: เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรม	
๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ เป้าหมาย: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ อำนาจความเสถวกให้กับผู้ชำระภาษี ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรม	

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป้าหมาย: เพื่อพัฒนาผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ ทักษะ คุณภาพ และเทคนิคในการสอน ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ	
๙. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสิทธิประโยชน์ สำหรับผู้ประกันตน เป้าหมาย: เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรม	
๑๐. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ เป้าหมาย: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ อำนาจความสะดวกให้กับผู้ชำระภาษี ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐					-การฝึกอบรม	

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เป้าหมาย: ตามจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ตัวชี้วัด: ร้อยละของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๕,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล เป้าหมาย: จำนวน คน ตัวชี้วัด: ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๒,๐๐๐	↓			↑	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ -การดูงาน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑๓. โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ ส. - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป้าหมาย: จำนวน คน ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			↗	-การฝึกอบรม	
๑๔. โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง เป้าหมาย: ตามจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จริง ตัวชี้วัด: ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			↗	-การฝึกอบรม	