



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดสตูล โทร. ๐๗๔-๗๗๕๕๖๖
เว็บไซต์ : www.khaokhaw.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ได้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ซึ่งประกอบด้วย

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
๒. การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. การสรรหาคนดีคนเก่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว จึงขอประชาสัมพันธ์ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังรายละเอียดปรากฏแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวรฤทธิ ปาละสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อ.ละงู จ.สตูล โทร.๐๗๔-๗๗๕๕๙๖
ที่ สต ๗๑๔๐๑/
เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ซึ่งประกอบด้วย

- การวางแผนอัตรากำลัง
- การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
- การสรรหาคนดีคนเก่ง
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

๒. ข้อเท็จจริง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- โครงการหรือกิจกรรม
- งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม
- ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

๓. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

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

/๒. พระราชกฤษฎีกา...

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

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

๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมีความสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ จึงขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจะได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการและบุคคลทั่วไปได้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบขอรุณลงนามในประกาศดังแนบ



(นางคณินนุช เกตุมุหฺย๊ะ)

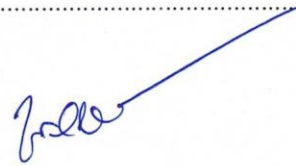
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวฉันทนา ตู่กิ่งจัน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.เขาขาว



(นายชาญชัย ชูนวนล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ความเห็นนายก อบต.เขาขาว



(นายวรวุฒิ ปาละสัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล

.....

หลักการและเหตุผล

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

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

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

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

คำนิยาม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู อบรม.
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนาท้องถิ่น และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๒. การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

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

๓. การสรรหาคนดีคนเก่ง

(๑) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นสรรหาสายงานผู้บริหารภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

(๒) ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

(๓) การสรรหาโดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสรรหา ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ด้านต่าง ๆ, แบบทดสอบด้าน IQ, EQ, แบบทดสอบความถนัดด้านต่าง ๆ (Aptitude Test), แบบทดสอบทัศนคติ (Attitude Test), แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) ส่วนการวัดด้านทักษะอาจใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง 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. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(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

จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

(๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

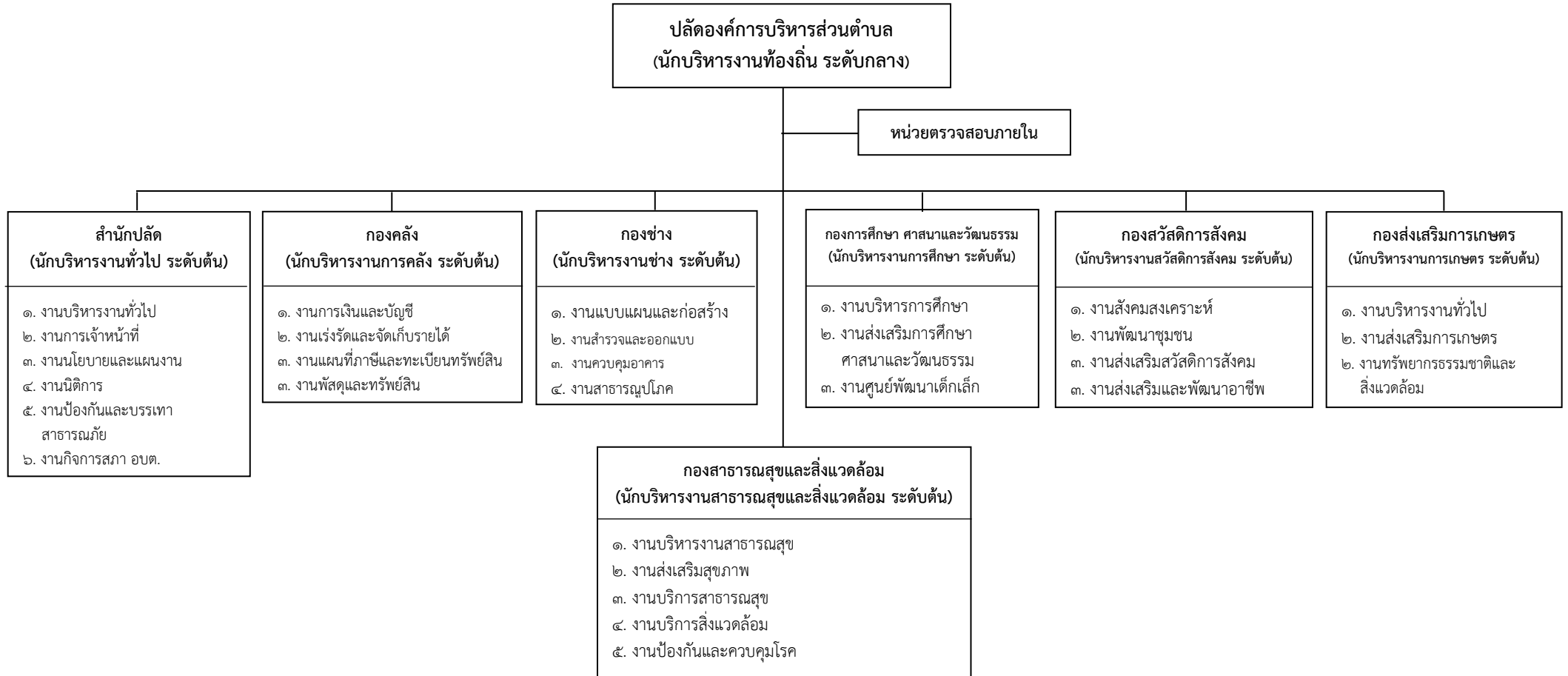
(๑) ประชาสัมพันธ์ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



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	-	-	-	
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 ต้องใช้ในช่วง 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	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <small>(จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</small>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๔ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
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	-	-	-	

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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.			
๔. การพัฒนาบุคลากร	๔.๑ ประกาศ และ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนา บุคลากร อบต. เขาขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรสามารถใช้เป็น แนวทางในการพัฒนา ตนเองตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→													
	๔.๒ การจัดตั้งงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ พัฒนาบุคลากร ในการเข้า ร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน / สถาบันการศึกษาที่ให้บริการ วิชาการ	บุคลากร อบต.เขาขาว เข้าร่วมการฝึกอบรมตาม ในหลักสูตรตามสายงาน ในแต่ละตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐	๕๘๕,๐๐๐	←													→	
	๔.๓ โครงการประกัน คุณภาพการศึกษา	พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาเข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๑๐๐	๒๕,๐๐๐								←	→						
	๔.๔ โครงการอบรมการเลี้ยง ดูเด็กปฐมวัย	พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาเข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๑๐๐	๒๕,๐๐๐								←	→						
๕. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕.๑ ดำเนินการจัดทำ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างพนักงานส่วนตำบล กับผู้บริหารประจำปีงบ ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้บริหารสามารถนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลให้ เป็นไปตามข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→													
	๕.๒ แจ้ง ติดตามการจัดทำ และนำส่งแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ที่ ๑ และรอบที่ ๒	ผู้บังคับบัญชาสามารถ ติดตาม นิเทศงานตาม ข้อตกลงในแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→						←	→						

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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. ๒๕๖๗ รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒	บุคลากรได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะตามสาย งาน อันนำไปสู่การ พิจารณาความดี ความชอบ (เลื่อนขั้น เงินเดือน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔							↔						
	๕.๔ จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑ - ๒)	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ได้ทราบถึงหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมิน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑-๒)	ไม่ใช้ งบประมาณ														↔
	๕.๕ การประเมิน ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี ๒๕๖๗	อบต.เขาขาว ได้รับผล คะแนนการประเมิน ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ทุกด้าน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้ งบประมาณ							↔							
๖. การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๖.๑ ดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล/เพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑- ๒/๒๕๖๗ และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตามภารกิจประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	บุคลากรของ อบต.ได้รับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตาม ผลคะแนนการประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔						↔							

นโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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.		
๖.๒ ดำเนินการบันทึก และปรับปรุงฐานข้อมูล ใน ระบบสารสนเทศศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ และรับรองข้อมูล ระดับ อปท.	บุคลากรของ อบต.เขา ขาว มีความถูกต้อง ครบถ้วน ตาม แผน อัตรากำลัง ๓ ปี และเป็น ปัจจุบัน และมีการรับรอง ข้อมูลในระบบภายใน วันที่ ๕ ของทุกเดือน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←														→
๖.๓ ดำเนินการเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๗	บุ ค ล า ก ร ไ ต้ ร ับ พ ร ะ ร าช ท าน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นเกียรติประวัติแก่ ตนเองและครอบครัว ทำ ให้เกิดขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติราชการสืบไป	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔													
๖.๔ โครงการยกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและ ให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖	บุคลากรได้รับใบประกาศ เกียรติคุณยกย่องเชิดชู เกียรติ ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←		→												
๖.๕ การประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานต่าง ๆ ให้บุคลากร อบต.เขาขาวทราบ	บุคลากรได้รับทราบ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และเป็นข้อมูล ประกอบการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน ของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ				←		→				←				→	

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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.	
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล																
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ																
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วน ตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒๕,๐๐๐			←								→		๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสาย งานของแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๑๗๕,๐๐๐			←								→		๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																
๑. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ราชการ	อบต.เขาขาวเข้าร่วมกิจกรรมอย่าง น้อย ๒ ครั้ง/ปี	๒	ไม่ใช้ งบประมาณ			←								→		๑) ป.ป.ช. ๒) จังหวัดสตูล ๓) กรม สธ.
๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐,๐๐๐				←							→		๑) อบต.เขาขาว ๒) อบจ.สตูล ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการประกันคุณภาพ การศึกษา	จำนวนพนักงานครู อบต.และ พนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐	๒๕,๐๐๐											←		๑) อบต.เขาขาว ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบและได้รับประกาศนียบัตร (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←													๑) สพบ. กรม.สถ. ๒) คอ.บต./ก.พ. ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒. กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งที่มีการประชุมฯ	๑๒	ไม่ใช้งบประมาณ	←													๑) อบต.เขาขาว ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓. การพัฒนาองค์กร (knowledge Management : KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของบุคลากรที่รายงานผลการฝึกอบรม	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←													๑) ป.ป.ช. ๒) จังหวัด ๓) กรม สถ.
๔. กิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๗	ไม่ใช้งบประมาณ				←										ทุกส่วนราชการ อบต.เขาขาว

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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 เราทำดีด้วยหัวใจ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←												สำนักงานปลัด อบต.เขาขาว
๒. กิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม และงานรัฐพิธีที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←												สำนักงานปลัด อบต.เขาขาว
๓. กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรม (ไม่ต่ำกว่า ๓๐ คน)	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←												สำนักงานปลัด อบต.เขาขาว
๔. การสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานใน อบต.เขาขาว ประจำปี ๒๕๖๖	บุคลากรมีความพอใจต่อองค์กรในภาพรวม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→											สำนักงานปลัด อบต.เขาขาว
๕. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		↔			↔			↔			ทุกส่วนราชการ อบต.เขาขาว
๖. ฝึกอบรมโครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ				←						→			สำนักงาน สด. จังหวัดสตูล
๗. รับการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษา จาก ป.ป.ช. ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๒	ไม่ใช้งบประมาณ				←						→			ป.ป.ช.จังหวัดสตูล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗												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. กิจกรรมเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ ผ่าน Facebook/Line/Website ขององค์กร)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ				←						→				ทุกส่วนราชการ อบต.เขาขาว
๙. โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ				←		→								สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๑๐. กิจกรรมตรวจสอบสารเสพติดบุคลากร อบต.เขาขาว “มาตรการกวาดบ้านตัวเอง” ประจำปี ๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสอบสารเสพติด (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ				←		→								๑) สำนักปลัด/ กองสาธารณสุขฯ อบต.เขาขาว ๒) ฝ่ายปกครอง.อ.ละงู ๓) รพ.สต.เขาขาว
๑๑. โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๖๒	ไม่ใช้งบประมาณ				←		→								สำนักปลัด อบต.เขาขาว
๑๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน (ระบบ ออนไลน์/e-Learning	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	ไม่ใช้งบประมาณ					←					→				๑) สพบ. กรม.สธ. ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ ๓) ศาลปกครอง
๑๓. โครงการท่องเที่ยวถิ่นไทยรวมใจรักถิ่นที่สี่เขียว	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	๕๐	๕,๐๐๐							←			→				กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม/กอง ส่งเสริมการเกษตร
๑๔. โครงการส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	๕๐	๕,๐๐๐								←		→				กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม/กอง ส่งเสริมการเกษตร

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้จัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรมและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่องค์กรอย่างสูงสุด เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๖๓๕,๐๐๐ บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๑๑๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๖๕,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท และโครงการประกันคุณภาพการศึกษา ตั้งไว้จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานการศึกษา งานศึกษาไม่กำหนดระดับ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นโครงการอบรมการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย ตั้งไว้จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

๗. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๘. แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๙. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานก่อสร้าง ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนงานการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ เป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บริหารผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ

(นางคณิงนุช เกตุมูหิยะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวฉันทนา ตุ๊กกิ่งจัน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....

(นายชาญชัย ชูนวน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว