



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร

และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.2552 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่คุณภาพของคน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่นตลอดจนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันเป้าหมายและภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์/พันธกิจ	๑
๓. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๒
๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๕. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๖. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๖
๗. มาตรการดำเนินการทางวินัย	๖
๘. วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
๙. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๘
๑๐. ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	

## **๑.ความเป็นมา**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักสมรรถนะและผลงาน ตลอดจนดูแลขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## **๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล**

### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

"พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม"

ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีคุณลักษณะ ดังนี้

- มีความประหยัด ประหยัดต้นทุน ทรัพยากรและเวลา
- มีความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีคุณลักษณะ ดังนี้

- มีผลสำเร็จตามบรรลุเป้าหมาย
- มีคุณภาพ

คุณธรรม (Morality) และจริยธรรม (Ethics) มีคุณลักษณะ ดังนี้

- การครองตนและประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามขนบธรรมเนียม

วัฒนธรรมองค์กร มีวินัย ซื่อสัตย์ ยุติธรรม อดทน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

### **พันธกิจ (Mission)**

สรรหา บุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นคนดี

พัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม

รักษาไว้ รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

ใช้ประโยชน์ จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพตามความสามารถ

### ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์</li><li>มีคำสั่งแบ่งงานหรือมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</li><li>มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li><li>มีสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li><li>เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li><li>ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</li><li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li></ol>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (threats)
<ol style="list-style-type: none"><li>ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปได้ด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง</li><li>ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล</li><li>มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</li><li>มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย</li><li>นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ</li><li>การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด</li></ol>

#### **๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ดังนี้

##### **๔.๑ นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ดังนี้

- ๑) การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

##### **๔.๒ นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที้องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล แสงสว่าง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาาร่วมกันของคณะกรรมการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้ เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและ จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

##### **๔.๓ นโยบายการประเมินผลงานปฏิบัติงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่าง เป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (KP) จาก เป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีด ความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทียบลนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและ ผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

##### **๔.๔ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**

เทศบาลตำบลคำายวนได้กำหนดประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับ ข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน

##### **๔.๕ นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการ สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคใน โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน

#### ๔.๖ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลคำอาฮวนกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกรับพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นารรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

#### ๔.๗ นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์คุณภาพของทั้ง รในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดอง ๓ ประการดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสังสรรค์ ความรู้ทักษะและสมรรถนะดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- การพัฒนาการสังสรรค์ของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการใน การเลื่อน โอน ย้ายเพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และกระบวนการ ที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

- สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
- สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถของ องค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
- องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษา

บุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของ บุคลากรเหล่านั้นด้วย

#### ๔.๘ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึงสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

#### ๕. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขขยันขันแข็งตั้งใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๕.๑ ด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เป็นไปตามแผนงาน
๓. มีการจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

##### ๕.๒ การวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาผลผลิตและความคุ้มค่าของกำลังคน

##### ๕.๓ การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### ๕.๔ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเป็นการรายงาน ติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะ
๒. ทุกส่วนราชการมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

##### ๕.๕ ระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และ หาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูล



### **๕.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### **๖. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ**

๑. มีการจัดโครงการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง
๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ การแข่งขันกีฬาประชาชนท้องถิ่น ท้องที่สัมพันธ์ เป็นต้น

### **๗. มาตรการดำเนินการทางวินัย**

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมแยกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## **๘.วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา**

### **วิธีการพัฒนา**

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี ดังนี้

#### **๘.๑. วิธีการดำเนินการ**

- ๘.๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๘.๑.๒ การฝึกอบรม
- ๘.๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๘.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล การถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๘.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๘.๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๘.๑.๗ การให้การศึกษ

#### **๘.๒. แนวทางการดำเนินการ**

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๘.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๘.๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม
- ๘.๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่างเป็นผู้ดำเนินการ

#### **๘.๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา**

- ๘.๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### **๘.๔ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆในส่วนที่ ๕

## แผนปฏิบัติการราชการ

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายก อบต. ,รองนายกฯ , เลขานการนายกอบต. / หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ คณะผู้บริหารให้มีทักษะความรู้ความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายก อบต. ,รอง นายกฯ ,เลขานการ นายกฯ ได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ ประธานสภา อบต., รองประธานสภาหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ประธานสภาและสมาชิก อบต.ให้มี ทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาและ สมาชิก ได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานท้องถิ่น ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ให้มี ทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักทรัพยากรบุคคล ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน/หลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้มี ทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักจัดการงานทั่วไปให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ เจ้าพนักงานธุรการ ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๓		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของจ พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานการคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการ คลัง ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการเงินและบัญชีให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและ บัญชีได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการคลัง/ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการคลังให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักวิชาการคลังได้รับ การอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ เจ้าพนักงานพัสดุให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของจ พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงาน การศึกษา หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานการศึกษาให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน การศึกษาได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษา ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นัก บริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม/ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมให้มีทักษะความรู้ความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการสาขาภิบาล หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการสาขาภิบาลให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการ สาขาภิบาลได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสวัสดิการ สังคมหรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานสวัสดิการสังคมให้มี ทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน นักพัฒนาชุมชน ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารบริหารงาน การเกษตร หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารบริหารงานการเกษตรให้มี ทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหาร บริหารงาน การเกษตรได้รับการ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการเกษตร หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิชาการเกษตร ให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นักวิชาการเกษตร ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ พัก งานจ้างทุกหลักสูตรที่ ปฏิบัติงานเป็น ผู้ช่วย พนักงานส่วนตำบลแต่ ละสายงาน/หลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ บริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมให้มีทักษะความรู้ความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	บริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมได้รับ การอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๓	๒๓	๒๓		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๒๖	โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ดำเนินงาน อบต.แสง สว่าง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง กับ อบต.แสงสว่าง (เจ้าเหมาบริการ) ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการ บริหารงาน การทำงานมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง บุคคลภายนอกที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง กับ อบต.แสงสว่าง (เจ้าเหมาบริการ) ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙๓	๙๓	๙๓		/	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี







