



**แผนการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

**องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง**

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

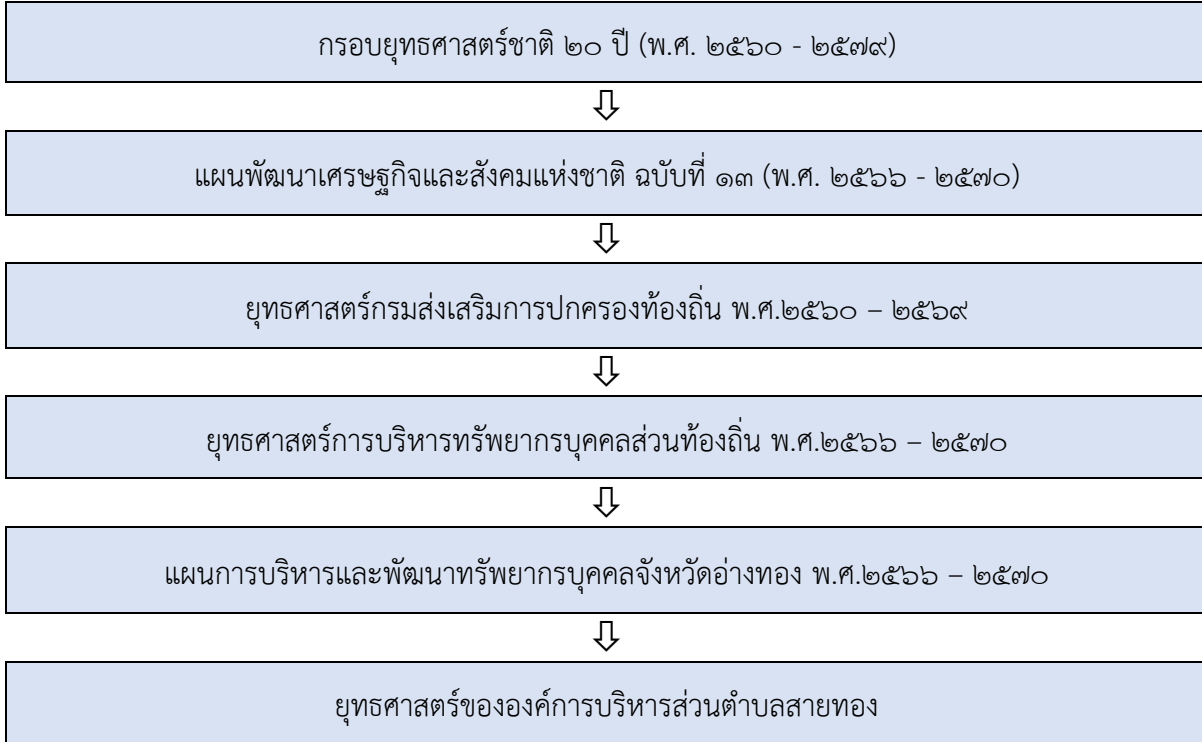
## สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
● ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล สายทอง	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๓
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การ พัฒนา	๑๔
● แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
● ประชุมคณะทำงาน	๑๗
● การดำเนินงานตามขั้นตอน	๑๗
- แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๑๘
- ประกาศใช้แผนฯ	

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

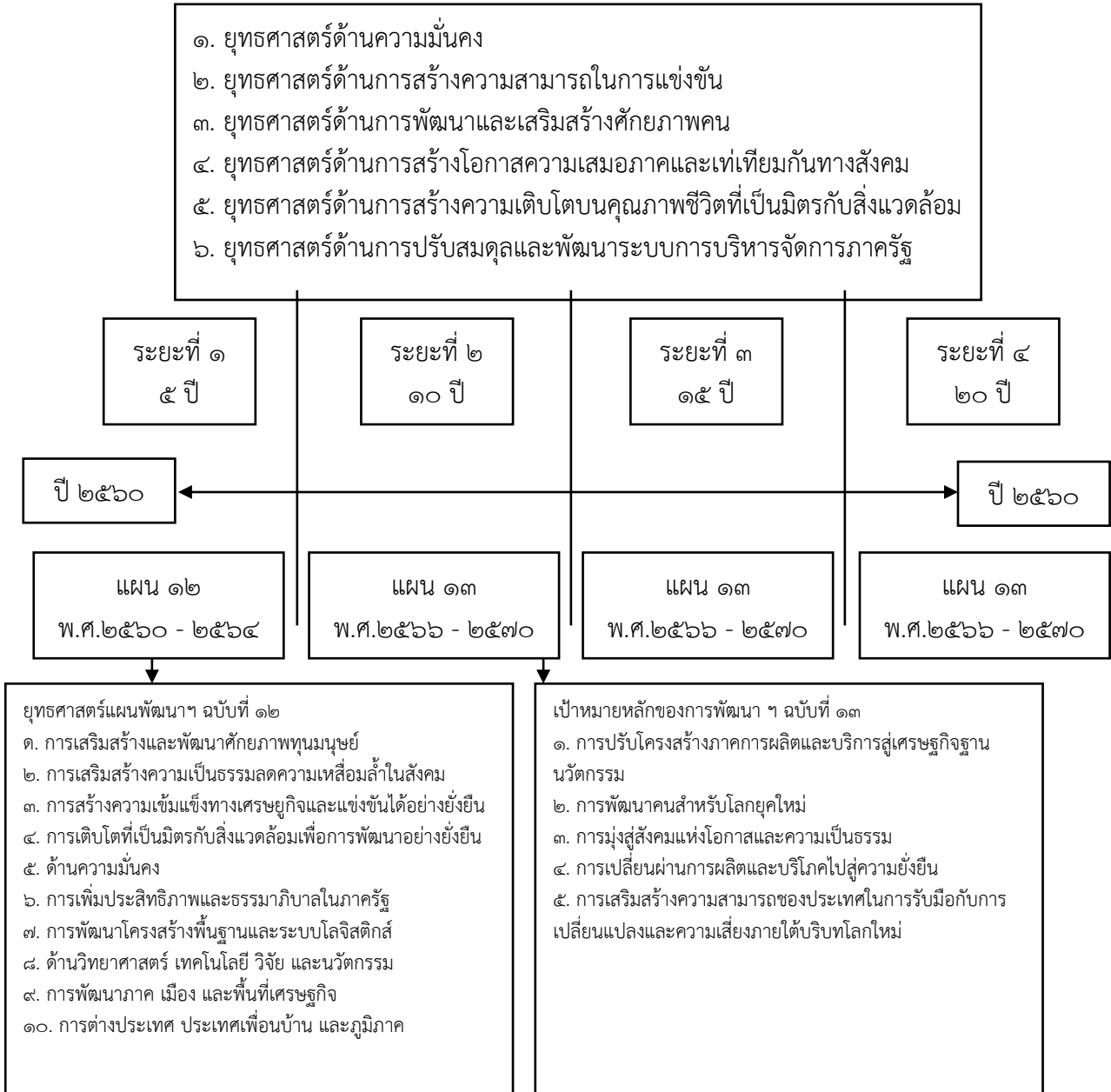
ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้



**วิสัยทัศน์ :** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

**ยุทธศาสตร์ชาติ :** กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็น

ประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

## ๔

### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- ๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ๕.๒ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๕.๔ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

### ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการ

## ๕

ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

### ๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

#### ● วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๖

- พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

- เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.-ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

- ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

- วิสัยทัศน์

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

- พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

- ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่

๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

- เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

๗

● **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ **ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**

● **วิสัยทัศน์**

“ชุมชนน่าอยู่ ควบคู่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานประเพณี วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง”

● **พันธกิจ**

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ
- ๓) ส่งเสริมการสาธารณสุข และสุขอนามัยของประชาชน
- ๔) จัดให้มีและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานให้มีสภาพดี ทั้งด้านไฟฟ้า ประปา เส้นทางคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร ตลอดจนระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว
- ๕) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจถึงหลักการและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
- ๘) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

● **จุดมุ่งหมายในการพัฒนา**

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เพื่อให้ชุมชนมีระบบสาธารณสุขูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔) เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) เพื่อให้ อบต.มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

● เป้าประสงค์รวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม

๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาผังเมือง ทวีพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีเนื้อที่ประมาณ ๑๐.๖๔ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖,๖๕๐ ไร่ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๘ หมู่บ้าน

๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๓ ส่วน คือ

- ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

บัญชีรายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสมศักดิ์ นิ้มพงษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นายเอื้อง มาประเสริฐ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	นางสาวอุบล เถลิมาจักษ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	นางสมหมาย สุภาพ	เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๘ คน หมู่บ้านละ ๑ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

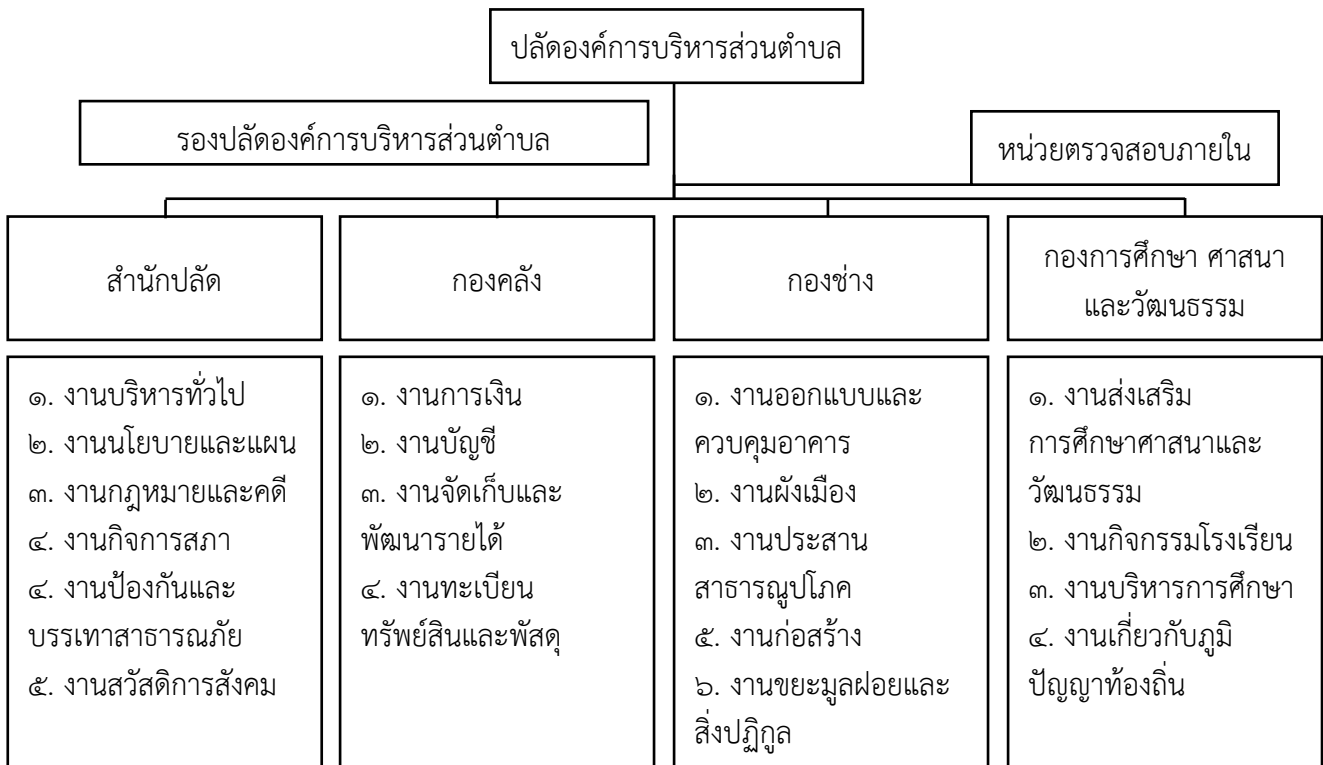
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสุนิสา อภัยจิต	ประธานสภา อบต.
๒	นายอุดม ศรีคง	รองประธานสภา อบต.
๓	นางปราณี กล่อมตระกูล	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑
๔	นายชาญณรงค์ วงศ์อ่อน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒
๕	นายพินิจ บุญปกครอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓
๖	นายสหเดช แก้วมะณี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๗	นายสมเกียรติ ลิ้มประยูร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕

๘	นายอภิชัย ออมสิน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗
---	------------------	-----------------------

๙

- ฝ่ายราชการประจำ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนการบริหารงาน ออกเป็น ๓ กอง ๑ สำนัก โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ เรียกว่า ผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการภายใน มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ดังนี้

**โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**



**อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**

สำนัก/ฝ่าย	ครู/พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม (คน)
สำนักปลัด	๖	๕	๔	๑๕
กองคลัง	๕	๑	๑	๗
กองช่าง	๔	๑	๑๓	๑๘
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๕	๑	๑๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐	๐	๑
<b>รวม</b>	<b>๒๑</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๙</b>	<b>๕๒</b>

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑๐

#### จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากนัก ทำให้ง่ายแก่การบริหาร

- การติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรมสะดวกรวดเร็ว

- มีกระบวนการสื่อสารนโยบายการทำงานที่สำคัญให้กับบุคลากร ให้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม

- มีกระบวนการกำกับดูแลด้านการงานและการเงิน สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้ปฏิบัติเป็นไปตาม

ระบบธรรมาภิบาล

- มีกระบวนการแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินงานด้วยมาตรการแก้ไขต่อผู้เกี่ยวข้อง (ผู้เสียหาย) ในสังคมและต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

- มีกระบวนการกำหนดวิธีปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างมีจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามหลักจริยธรรม

- มีกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ สำหรับหน่วยงานในองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมถูกต้องปลอดภัยและทันสมัย

- มีกระบวนการจัดระบบการสื่อสารภายในสำหรับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้รับรู้และมีความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัย

- มีกระบวนการจัดระบบประเมินผลและระบบการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

- มีกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

- มีกระบวนการจัดระบบเตรียมบุคลากรทดแทนและระบบความก้าวหน้าในงานสำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเหตุการณ์

- ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองพื้นที่ตำบลสายทองเป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

- มีการวางแผนการทำงาน

- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับการเตรียมเรื่องบุคลากร

- มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ด้วยดี

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อการ

ทำงาน

- เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นองค์กรที่มีภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมายมาก

- บุคลากรรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ผลงานบางส่วนไม่สมบูรณ์

- สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง

- บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของทางราชการที่ถูกต้อง
- กฎ ระเบียบของทางราชการบางประการมีความซ้ำซ้อน ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

๑๑

### โอกาส (Opportunities)

- มีแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญ (วัดป่าโมก) ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของจังหวัด
- ตั้งอยู่ในเขตรอบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา มีระบบชลประทานที่ดีครอบคลุมทั้งตำบล จึงทำให้สามารถทำการเกษตรได้ผลเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ จึงทำนาปลูกข้าว และทำสวน
- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง อยู่ใกล้วัดตฤติบทางการเกษตรและอยู่ในเขตที่มีการคมนาคมการขนส่งสะดวกสบาย จึงเหมาะสมอย่างยิ่งใน การลงทุนเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านค้า ร้านอาหาร ร้านตัดผม และอู่ซ่อมรถต่าง ๆ
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี
- นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่สากล
- เทคโนโลยีและระบบการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันรวดเร็วและทันสมัย

### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดโดยทั่วไป
- รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก
- เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมพฤติกรรมกรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป
- วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้ารังชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- เกิดโรคติดต่อ เช่น โรค COVID-๑๙

#### ๔. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสายทองอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

##### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

##### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◆ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◆ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◆ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◆ **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

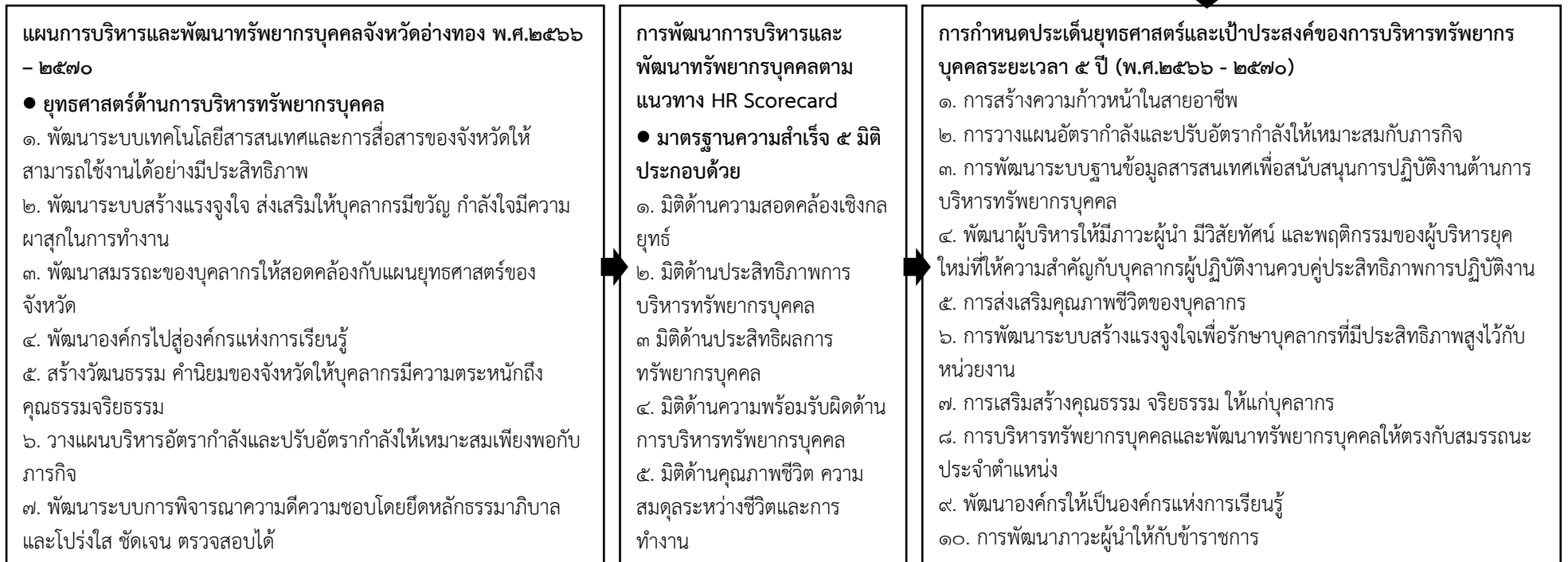
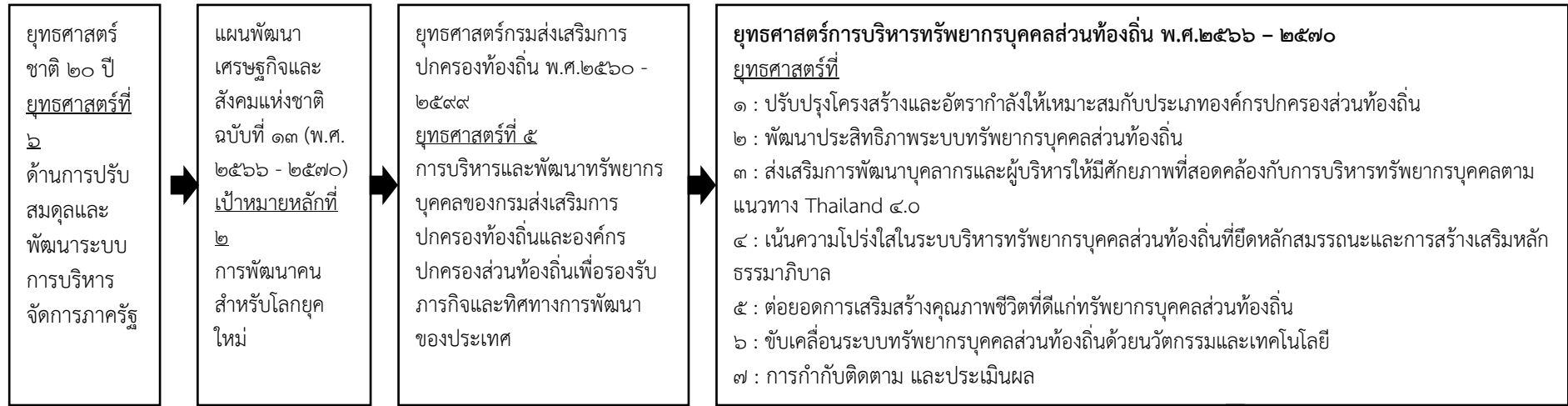
◆ **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตีในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิตีในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตีการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตีการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและ คุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ



## บทที่ ๓

**ขั้นตอนจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ประชุมคณะทำงาน**

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ที่ ๕๒๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

**คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้**

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมประจำปีของคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง (ชั้น ๒) เพื่อทบทวนเป้าหมายกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

**๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘**

**๓. ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘**



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

แผนงานโครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM</b>							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม และ ปรับปรุงอย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย	งานการ เจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอนและจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้ เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	-เพื่อให้ตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ตำแหน่งว่าง ลดลง ๑ อัตรา	-มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๙	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการ เจ้าหน้าที่
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๒ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียด คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำ สายงาน	-เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	-เพื่อให้บุคลากร ได้ ทราบระดับสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ ของพนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบถึงสิทธิการลา ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ ฉบับ	-บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของ ตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต.สายทอง สามารถทราบข้อมูล บุคลากรในหน่วยงาน ได้ตลอดเวลา	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรเข้าระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อรวบรวมข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต.สายทอง มี ข้อมูลบุคลากร ออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)  ๒. แผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๙	-เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรร่วมพลังใน การรักษาความ สะอาดและดูแลรักษา สิ่งแวดล้อมสถานที่ สาธารณะ -เพื่อให้มีแผนปฏิบัติ การเสริมสร้างความ ผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ ทำงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วน ตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือน ต.ค.๖๘  ภายในเดือน เม.ย.๖๙	๒ ครั้ง/ปี  ๑ เล่ม	-องค์กรมีสชลักษณะที่ ดีบุคลากรได้ทำ กิจกรรมร่วมกัน  -มีแผนปฏิบัติการฯ และเป็นแนวทางใน การจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ได้ อย่างตรงประเด็น	ทุกส่วนราชการ  งานการเจ้าหน้าที่
๗) ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร (๒๕๗๐- ๒๕๗๒)  ๒. ส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนา บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน -เพื่อพัฒนา บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙  ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม  บุคลากรเข้ารับ การอบรม ๕๐%	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาตาม แผนพัฒนา บุคลากร  -บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่  ทุกส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD</b>							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของอบต.สายทอง โดยข้าราชการทั้งหมด ๑๒ ราย เข้ารับการพัฒนาความรู้หลักสูตร e-Learning จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นครบร้อยละ ๑๐๐	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประชุม (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานการ เจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.สายทอง	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	งานการ เจ้าหน้าที่
	๒. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานการ เจ้าหน้าที่
	๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	เผยแพร่we bsite	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานการ เจ้าหน้าที่
	๔.โครงการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีกิจกรรมดังนี้	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๕,๐๐๐.-	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	ดำเนินการ ทั้ง ๕ กิจกรรม	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรมอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	งานการ เจ้าหน้าที่/ สำนักปลัด/ กอง การศึกษาฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
	<p>๔.๑ กิจกรรมบรรยายให้ความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัด</p> <p>๔.๒ กิจกรรมสัญจรให้ความรู้ อสม. นักเรียน และประชาชนในพื้นที่ สู่ เครือข่ายคุณธรรม</p> <p>๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ฌวัฑ ต่างๆ และนอกสถานที่</p> <p>๔.๔ กิจกรรมปลูกจิตสำนึก ให้ พนักงานมีระเบียบวินัยและรักษา ความสงบสุข โดยการเคารพ ธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันจันทร์</p> <p>๔.๕ กิจกรรมทำบุญ ถวายเครื่องไทย ธรรม เดือน ธันวาคม ๒๕๖๙ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง</p>						
๓) ด้านการ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ใน องค์กร	๑. กิจกรรมรดน้ำ ขอพรคณะ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุก ส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์	-เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ร่วมกัน	๕,๐๐๐.-	ภายในเดือน เม.ย.๖๙	บุคลากรได้ เข้าร่วม กิจกรรม	-บุคลากรในได้ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความรักความ สามัคคีในองค์กร	สำนักปลัด/ กอง การศึกษาฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
\*\*\*\*\*

ตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพื่อเป็นนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมศักดิ์ นิมพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง