



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด
อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา



สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑: บทนำและข้อมูลพื้นฐานองค์กร

- ๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน
- ๑.๒ ข้อมูลทั่วไปและโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ สถานภาพกำลังคนและอัตรากำลังปัจจุบัน
- ๑.๔ การวิเคราะห์สภาพการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

ส่วนที่ ๒: นโยบายและวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

- ๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารงานบุคคล
- ๒.๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓: หลักเกณฑ์และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑ หลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
- ๓.๒ หลักเกณฑ์การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร
- ๓.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง)
- ๓.๔ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทน/ค่าจ้าง
- ๓.๕ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทางวินัย การรักษาวินัย และการลงโทษทางวินัย
- ๓.๖ มาตรการและแนวปฏิบัติด้านการรักษาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

ส่วนที่ ๔: แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๕: แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๕.๑ กรอบแนวคิดและหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร (IDP)
- ๕.๒ ตารางสรุปแผนงาน/โครงการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 - โครงการที่ ๑: โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทักษะดิจิทัล
 - โครงการที่ ๒: โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
 - โครงการที่ ๓: โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๓ แหล่งงบประมาณและการดำเนินการ

ส่วนที่ ๖: การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

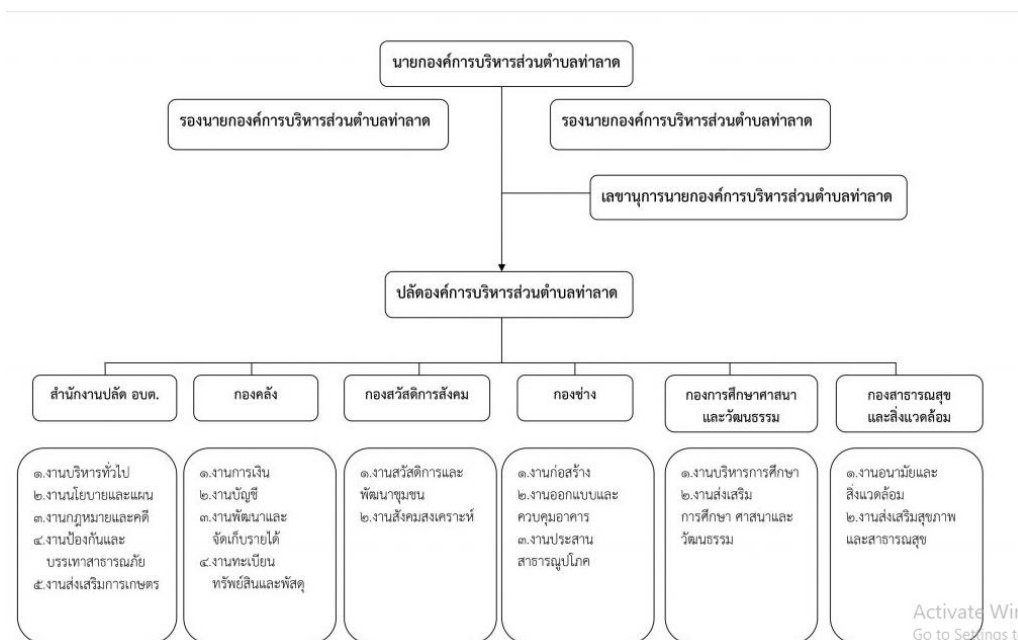
- ๖.๑ กลไกการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล
- ๖.๒ กรอบเวลาการรายงานผลต่อผู้บริหารและการเผยแพร่ต่อสาธารณะ

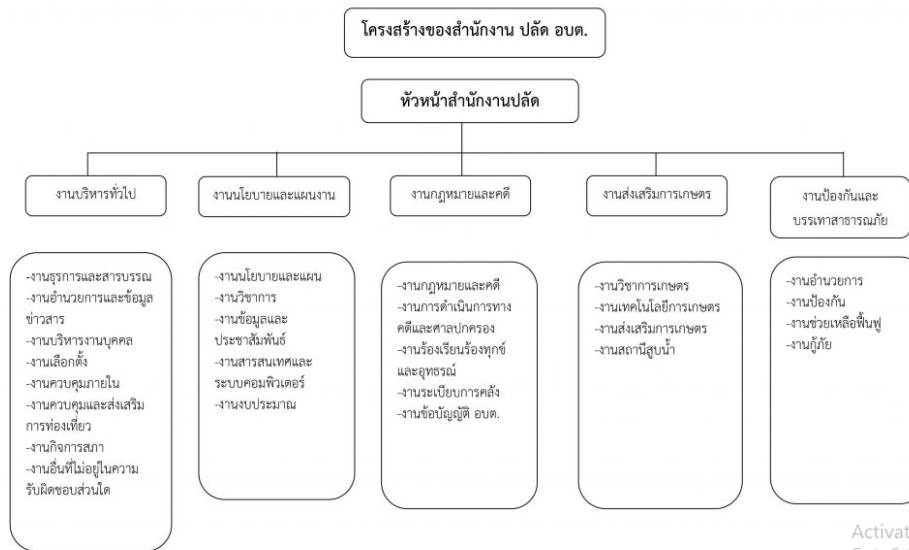
ส่วนที่ ๑ บทนำและข้อมูลพื้นฐานองค์กร

๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

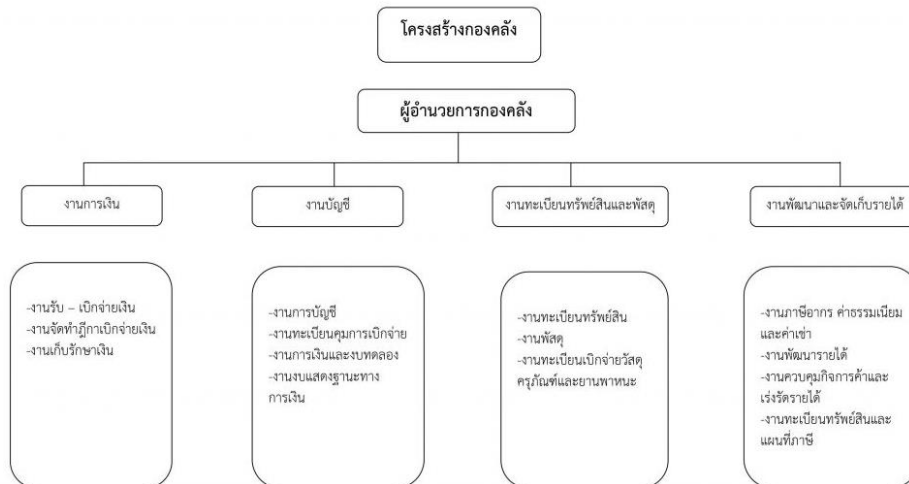
๑. เพื่อยกระดับความโปร่งใสตามตัวชี้วัด ITA: มุ่งตอบสนองเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพื่อแสดงให้เห็นถึงการมีหลักเกณฑ์และแผนการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เปิดเผย และตรวจสอบได้
๒. เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารงานบุคคล: ใช้เป็นแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ทั้งในด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปอย่างมีระบบ ยุติธรรม และสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายของ ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
๓. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น: มุ่งเน้นการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้บริหาร และสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ผ่านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
๔. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม: ปกป้องและลดความเสี่ยงในการทุจริตประพฤติมิชอบภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร No Gift Policy เพื่อสร้างจิตสำนึกในการบริการประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
๕. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจจริงของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ควบคุมสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการส่งมอบบริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบลท่าลาด

๑.๒ ข้อมูลทั่วไปและโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล

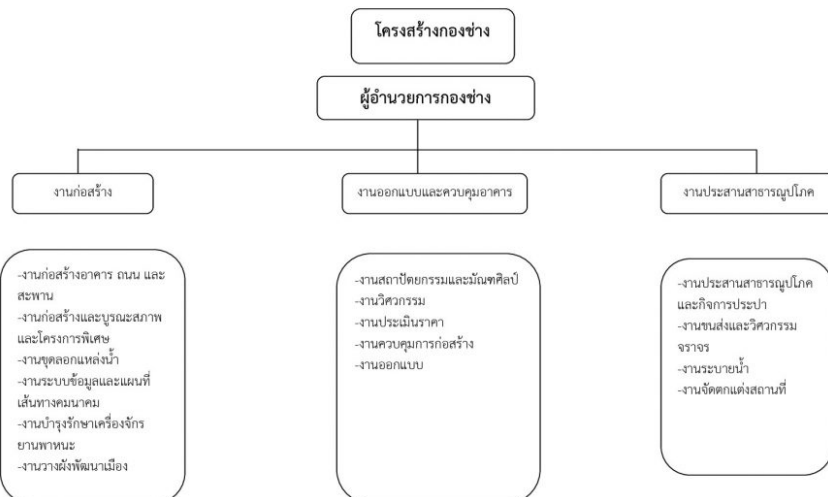


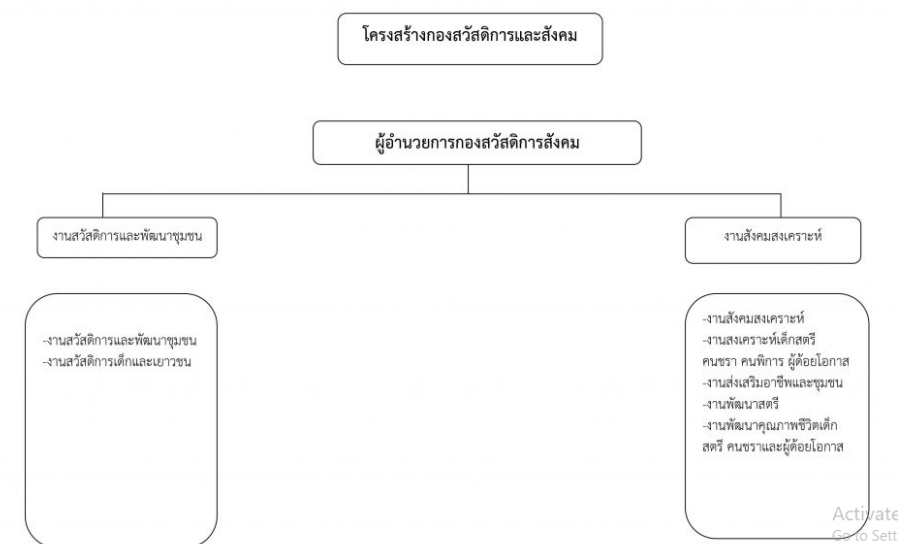
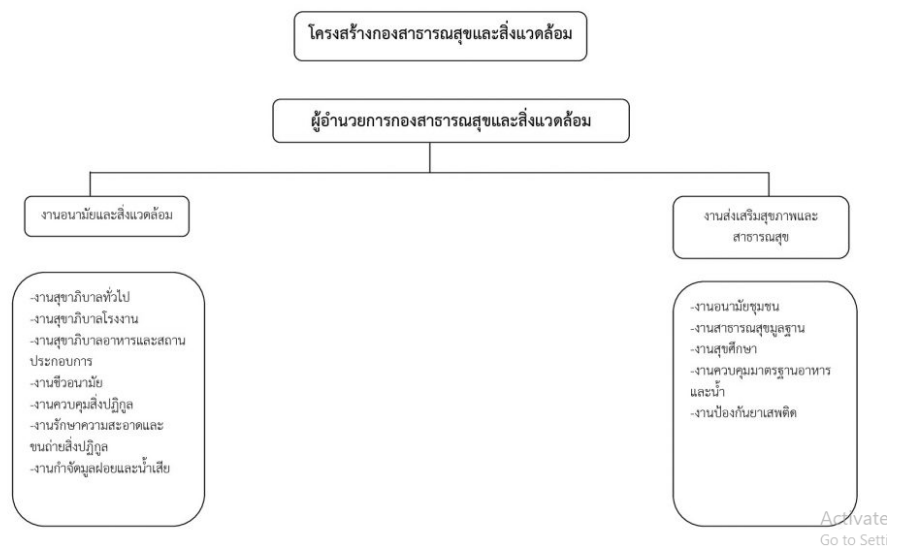
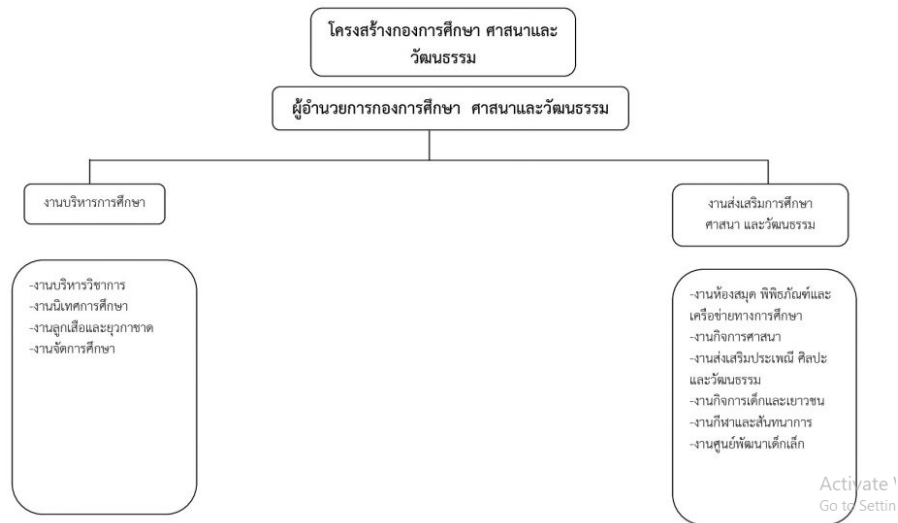


Activate Win
Go to Settings to



Activate Win





๑.๓ สถานภาพกำลังคนและอัตรากำลังปัจจุบัน

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด บริหารงานโดยคณะผู้บริหารท้องถิ่น มีข้าราชการประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ แยกตามกรอบสายงานและตำแหน่งครองจริง ดังนี้:

ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ (การเมือง)

คณะผู้บริหาร: ๔ อัตรา (นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ๑, รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ๒, เลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ๑)

สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล: ๑๙ อัตรา (ตัวแทนจาก ๑๙ หมู่บ้าน)

ฝ่ายข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง

สายงานบริหารงานท้องถิ่น: ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ทำหน้าที่กำกับดูแลข้าราชการประจำทั้งหมด

ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังคน แยกตามส่วนราชการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

๑) ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน

สำนักปลัด อบต. มีจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑
๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	ว่าง
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑
๕	นิติกร	วิชาการ	๑	ว่าง
๖	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	๑
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	ว่าง
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๑๑	พนักงานขับรถดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	ว่าง
๑๒	นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ว่าง
๑๓	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔
	รวม		๑๖	

กองคลัง มีจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	การครอง ตำแหน่ง(จำนวน)
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	ว่าง
๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	ว่าง
๔	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	ว่าง
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	ว่าง
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒
	รวม		๑๒	

กองช่าง มีจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	การครอง ตำแหน่ง (จำนวน)
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑
๒	วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	ว่าง
๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	ว่าง
๕	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	ว่าง
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๘	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑
	รวม		๑๑	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	การครอง ตำแหน่ง (จำนวน)
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	ว่าง
๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าลาด	อำนาจการ	๑	ว่าง
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านท่าลาด	อำนาจการ	๑	ว่าง
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาสี นวล	อำนาจการ	๑	ว่าง
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนอง ขาม	อำนาจการ	๑	ว่าง
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคก พะงาด	อำนาจการ	๑	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑
๘	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑
๙	ครู	อันดับ ค.ศ.๒	๒	๒
๑๐	ครู	ครูผู้ช่วย	๓	ว่าง
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑	๑
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๗	๗
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖
	รวม		๒๗	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมต้องการ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	การครอง ตำแหน่ง (จำนวน)
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	ว่าง
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑
๓	จพง.สาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๑
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑
๕	พนักงานขับรถยนต์ ems	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	ว่าง
๖	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓
	รวม		๘	

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	การครอง ตำแหน่ง (จำนวน)
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑
๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๑	ว่าง
๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒
	รวม		๖	

หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	ว่าง
	รวม		๑	

๑.๔ การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๑.๔.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strengths - S)

โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน: มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กองงานหลักอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมภารกิจการให้บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด

บุคลากรมีความคุ้นเคยกับพื้นที่: พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่หรือปฏิบัติงานมานาน ทำให้เข้าใจบริบท ปัญหา และความต้องการของประชาชนในตำบลท่าลาดเป็นอย่างดี

ความพร้อมของผู้บริหาร: ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง

จุดอ่อน (Weaknesses - W)

ปัญหาอัตรากำลังว่างในสายงานหลัก: ปัจจุบันยังมีตำแหน่งข้าราชการว่างในบางกองงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเดิมต้องแบกรับภาระงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความรวดเร็วในการบริการประชาชน

ทักษะด้านดิจิทัลยังไม่ครอบคลุม: บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะพนักงานจ้างทั่วไป ยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

งบประมาณด้านบุคคลมีจำกัด: ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องควบคุมไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถขยายกรอบอัตรากำลังเพิ่มเพื่อรองรับงานใหม่ ๆ ได้มากนัก

๑.๔.๒ ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunities - O)

เกณฑ์การประเมิน ITA เป็นตัวเร่งขับเคลื่อน: เกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นตัวช่วยบังคับให้องค์กรต้องปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส และเปิดเผยต่อสาธารณะ

การสนับสนุนหลักสูตรจากส่วนกลาง: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระบบออนไลน์ (E-learning) และการอบรมแบบเผชิญหน้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองได้ง่ายขึ้น

เทคโนโลยีที่เข้าถึงง่าย: การพัฒนาของระบบคลาวด์และแอปพลิเคชันภาครัฐ ช่วยลดขั้นตอนการทำงานด้านธุรการและงานบริการประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threats - T)

ความคาดหวังของประชาชนที่สูงขึ้น: ประชาชนในตำบลท่าลาดมีความต้องการงานบริการที่สะดวกรวดเร็วและโปร่งใสผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น กดดันให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว

ระเบียบข้อกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อย: มีการปรับปรุงข้อกฎหมาย ระเบียบกระทรวงมหาดไทย และหลักเกณฑ์ของ ก.องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่เสมอ ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการศึกษาและปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติงานตามให้ทัน

ข้อจำกัดเชิงภูมิศาสตร์: ตำบลท่าลาดอยู่ห่างจากตัวเมืองนครราชสีมาพอสมควร ทำให้การเดินทางไปเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประสานงานในเมืองหลวงของจังหวัดมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและค่าใช้จ่าย

แนวทางการนำผลวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์ในปี ๒๕๖๙

จากผลการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้กำหนดมาตรการเชิงรุกในแผนการบริหารบุคคล ดังนี้:

กลยุทธ์เชิงรุก (S+O): นำความเข้าใจพื้นที่ของบุคลากร ผสานกับการใช้เทคโนโลยีและหลักสูตรสนับสนุนจากส่วนกลาง พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนใน ๑๙ หมู่บ้านให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (W+O): เร่งประสานงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอรับโอน/ย้าย หรือสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ผ่านระบบออนไลน์เพื่อประหยัดงบประมาณ

ส่วนที่ ๒

นโยบายและวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล (Vision)

"บุคลากรมีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นบริการด้วยเทคโนโลยี ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลท่าลาด"

คำอธิบาย: อบต.ท่าลาด มุ่งหวังให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูง (High Performance) มีความพร้อมในการปรับตัวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการสาธารณะ

๒.๑.๒ พันธกิจการบริหารงานบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาขีดความสามารถและทักษะดิจิทัล: ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะเชิงเทคโนโลยี และสมรรถนะของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงผ่านแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
๒. เสริมสร้างระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาล: บริหารงานบุคคล (การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน) ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตและการใช้อุปถัมภ์
๓. ปลุกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์และคุณธรรม: ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใสสะอาด
๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลัง: บริหารจัดการโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งครองจริงให้มีความสมดุล คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้กรอบงบประมาณร้อยละ ๔๐ ตามกฎหมาย

๒.๑.๓ เป้าหมายการบริหารงานบุคคล (Goals)

เป้าหมายเชิงปริมาณ:

- บุคลากรของ อบต.ท่าลาด ทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/กิจกรรม ต่อปีงบประมาณ
- มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และต้านทุจริตอย่างน้อย ๑ โครงการ และมีผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด

เป้าหมายเชิงคุณภาพ:

- กระบวนการบริหารงานบุคคล ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์อย่างเป็นทางการ
- ระดับความพึงพอใจของประชาชนในตำบลท่าลาด ต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อบต. อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้น
- บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการย้ายหรือลาออกในสายงานหลัก

๒.๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ ๖ ด้านหลัก เพื่อให้ส่วนราชการและบุคลากรทุกระดับถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม

แนวปฏิบัติ: การบรรจุแต่งตั้ง การสอบคัดเลือก หรือการจัดจ้างพนักงานจ้างทุกประเภท ต้องเป็นไปตามระเบียบของ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา อย่างเคร่งครัด เปิดเผยแพร่การรับสมัครและผลการคัดเลือกต่อสาธารณะอย่างชัดเจนผ่านเว็บไซต์ [อบต.ท่าลาด](#) ปิดกั้นระบบอุปถัมภ์และการเรียกรับผลประโยชน์ทุกรูปแบบ

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้าย อย่างเป็นธรรม

แนวปฏิบัติ: การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการรับโอน-ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ต้องยึดถือประโยชน์ของราชการ ความรู้ความสามารถ (Competency) และความเหมาะสมของบุคคลเป็นหลัก มีขั้นตอนและมาตรการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจตามอำเภอใจของผู้บริหาร และสร้างความเท่าเทียมในโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคน

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักผลสัมฤทธิ์

แนวปฏิบัติ: นำระบบดัชนีชี้วัดผลงาน (KPIs) และสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปีละ ๒ ครั้ง อย่างจริงจัง โดยการประเมินต้องตั้งอยู่บนฐานของข้อเท็จจริงและผลงานเชิงประจักษ์ มีการแจ้งผลประเมินและให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงงาน (Feedback) อย่างเปิดเผย ไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวตัดสิน

๔. นโยบายด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส

แนวปฏิบัติ: การบริหารการเงินและโคเวตการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต้องผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามระเบียบกฎหมาย จัดสรรผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมตามระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เปิดเผยสัดส่วนการเลื่อนขั้นในภาพรวมให้รับทราบร่วมกันภายในองค์กรเพื่อความโปร่งใส

๕. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

แนวปฏิบัติ: บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะดิจิทัล และสมรรถนะผ่านแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีโครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตอย่างน้อย ๑ โครงการ ควบคู่กับการประกาศและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy (งดรับ งดให้ ของขวัญในทุกเทศกาล) เพื่อหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ใสสะอาด

๖. นโยบายด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการรักษามาตรฐานการทำงาน

แนวปฏิบัติ: ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หากมีการกระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามระเบียบโดยไม่มีข้อยกเว้น มีมาตรการและช่องทางที่ปลอดภัยในการแจ้งเบาะแสการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ และมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการสืบสวนข้อเท็จจริงด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ส่วนที่ ๓

หลักเกณฑ์และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา กำหนด

<https://www.koratdla.go.th/public/list/data/datacategory/catid/๙๐/menu/๑๖๙๙>

สำนักงานท้องถิ่น
จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูล อปท.จ.นครราชสีมา หนังสือราชการ ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน กฎหมายและระเบียบ งานบริการ

ข้อมูลพื้นฐาน
ข้อมูล อปท.จ.นครราชสีมา
หนังสือราชการ
ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง
การดำเนินงาน
กฎหมายและระเบียบ
งานบริการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
หน้าแรก > กฎหมายและระเบียบ > ประกาศหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการลาของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2569

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2569

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเงินเพิ่มเติมสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยสุขภาพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2569

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าคุณวุฒิเป็น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. 2568 ลว. 9 ม.ค. 69

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568 ลว. 18 มี.ย. 68

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568 ลว. 6 มี.ย. 68

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2568 ลว. 28 มี.ค. 68

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2568 ลว. 28 ม.ค. 68

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567 ลว. 5 พ.ย. 67 และ ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง พ.ศ. 2567 ลว. 5 พ.ย. 67

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2567 ลว. 5 พ.ย. 67

๓.๑ หลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

<https://www.koratdla.go.th/public/list/data/detail/id/๖๓๐๐๔๐๙๒๐/menu/๑๖๙๙/page/๒/catid/๙๐>

สำนักงานท้องถิ่น
จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูล อปท.จ.นครราชสีมา หนังสือราชการ ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน กฎหมายและระเบียบ งานบริการ

ข้อมูลพื้นฐาน
ข้อมูล อปท.จ.นครราชสีมา
หนังสือราชการ
ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง
การดำเนินงาน
กฎหมายและระเบียบ
งานบริการ

หน้าแรก > กฎหมายและระเบียบ > ประกาศหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. 2567 ลว. 1 พ.ค. 67

๘7-04-3 ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง ค่าสมัครสอบ ตารางโฆษณา 2 ครั้ง

๑ / 3

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๔๒

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาธาตุไทย นม. ๓๐๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอสีพนาชัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงาน

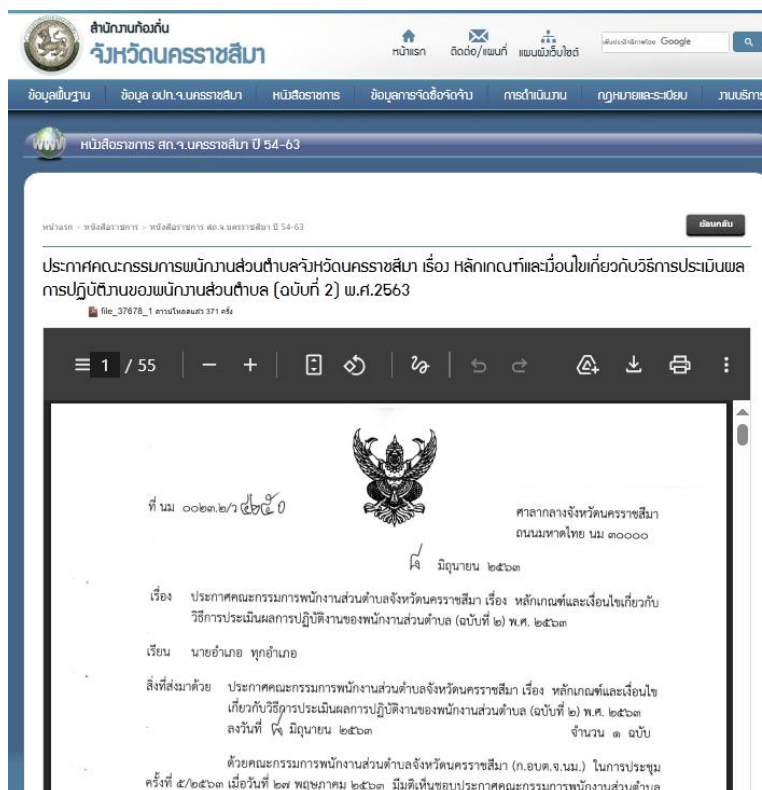
๓.๒ หลักเกณฑ์การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

https://www.pakchongsao.go.th/select_news.php?news_id=๑๐๑๗



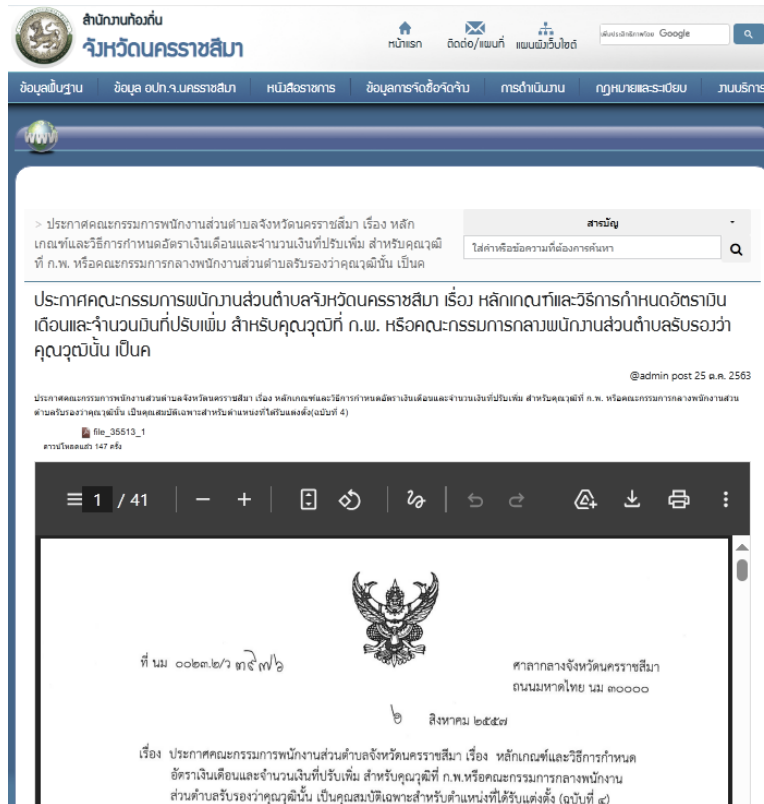
๓.๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง)

<https://www.koratdla.go.th/public/list/data/detail/id/๓๗๖๗๘/menu/๑๗๖๓/page/๑๑>



๓.๔ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทน/ค่าจ้าง

<https://www.koratdla.go.th/public/list/data/showdetail/id/๓๕๕๑๓/filemanager/browser.html?Connector=connectors/php/connector.php>



๓.๕ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทางวินัย การรักษาวินัย และการลงโทษทางวินัย

<https://www.koratdla.go.th/public/list/data/datacategory/catid/๘๔/menu/๑๖๔๙>



สำนักงานท้องถิ่น

จังหวัดนครราชสีมา

หน้าแรก

ติดต่อ/แผนที่

แผนผังเว็บไซต์

สืบเสาะหาข้อมูล Google

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูล อปท.จ.นครราชสีมา

หนังสือราชการ

ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง

การดำเนินงาน

กฎหมายและระเบียบ

งานบริการ

www

ประกาศหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์

หน้าแรก > กฎหมายและระเบียบ > ประกาศหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด

ย้อนกลับ

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนและการลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนและลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนและลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. 2558

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนและลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2558

ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. 2558

๓.๖ มาตรการและแนวปฏิบัติด้านการรักษาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

http://www.local.moi.go.th/newweb๒๐๑๙/web/assets/uploads/book/document/๒๐๒๓๐๒๒๘_๙๗๗๕๒.pdf

หน้า ๒๘
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๓๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๔
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต. ท่าลาด - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒	ด้านอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- ทบทวนภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่รวมทั้งนโยบายการบริหารงาน - พิจารณาจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ว่าสอดคล้องกับภารกิจงานแล้วหรือไม่ - เสนอขอกำหนดเพิ่ม/ปรับลด/ปรับเกลี่ย อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน - ดำเนินการสรรหาอัตรากำลังตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด - วางแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน - พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงาน อาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.ท่าลาด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในสังกัดฯ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงาน อาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา
			- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรมในรูปแบบการรายงานในที่ประชุมประจำเดือน และเป็นเอกสาร		
๕	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดได้ดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้ - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕
๖	ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน	ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในรอบการประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา
๗	ด้านการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	กิจกรรม/โครงการที่ยึดมั่นในหลัก จริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ของ อบต.ท่าลาด - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๘	ด้านการรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	จัดทำแผนการส่งเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการ ทุจริต	- ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต - จัดทำคำสั่ง การแบ่งงาน และการ มอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างรับทราบประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ และข้อบังคับขององค์การ บริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

ส่วนที่ ๕

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ กรอบแนวคิดและหลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพ (IDP)

๕.๑.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำ IDP (Framework)

การจัดทำ IDP ยึดหลัก "องค์กรเติบโต คนก้าวหน้า" โดยมีกระบวนการขับเคลื่อน ๔ ขั้นตอนหลัก (IDP Cycle) ดังนี้:

[วิเคราะห์ประเมินสมรรถนะ] → [วางแผนเลือกแนวทางพัฒนา] → [ลงมือปฏิบัติ/ฝึกอบรม]
→ [ติดตามและประเมินผล]

วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis): เปรียบเทียบสมรรถนะปัจจุบันของบุคลากร กับสมรรถนะที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ (เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.อบต.)

ใช้หลักการพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐:

๗๐% (Experience): การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การแก้ปัญหาในงาน และการมอบหมายโครงการ

๒๐% (Exposure): การเรียนรู้จากผู้อื่น ผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching)

๑๐% (Education): การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) หรือการอบรมออนไลน์ (E-learning)

๕.๑.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามหลักคุณธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของ อบต. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้:

ความครอบคลุมและทั่วถึง: บุคลากรทุกราย (ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการจัดทำ IDP อย่างน้อยคนละ ๑ แผนต่อปีงบประมาณ

การเชื่อมโยงกับผลงาน: ผลการประเมิน IDP ต้องนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การกำหนดตัวชี้วัด (KPIs): แผนพัฒนาต้องระบุเป้าหมาย ตัวชี้วัด และระยะเวลาล่วงหน้าอย่างชัดเจน เช่น พัฒนาทักษะดิจิทัลให้ผ่านเกณฑ์ภายใน ๖ เดือน

การอนุมัติและจัดสรรงบประมาณ: แผน IDP ต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีการจัดสรรงบประมาณโครงการฝึกอบรมรองรับอย่างเหมาะสม

๕.๑.๓ โครงสร้างแบบฟอร์มแผน IDP ที่ต้องจัดทำ

เอกสาร IDP ของบุคลากรแต่ละราย ข้อมูลขั้นต่ำจะต้องประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังนี้:

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลส่วนบุคคล (ชื่อ-สกุล, ตำแหน่ง, สังกัด/กอง)

ส่วนที่ ๒: ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องพัฒนา (ระบุทักษะ หรือข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุง)

ส่วนที่ ๓: วิธีการพัฒนาและกิจกรรม (อบรม, สื่อออนไลน์, เรียนรู้จากหัวหน้า)

ส่วนที่ ๔: ตัวชี้วัดความสำเร็จ (เช่น ได้รับใบประกาศนียบัตร, ผลงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนด)

ส่วนที่ ๕: การลงนามรับรองร่วมกันระหว่าง ผู้รับการประเมิน (พนักงาน) และ ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)

๕.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	อบต.ท่าลาด จัดโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	
๒	โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจัดส่งผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.ท่าลาด เข้ารับการฝึกอบรมจากมหาวิทยาลัยที่ จัดโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จัดส่งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น เข้าร่วมอบรมจากหน่วยงานภายนอก และเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์
๓	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	๒๐,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าลาด จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม โดยการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๔	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	อบต.ท่าลาด ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าอบรมเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-learning หลายช่องทางเช่น หลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของ สำนักงาน ป.ป.ช. หลักสูตรระบบอบรบครู โครงการพัฒนา มหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC)	๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๕	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น	อบต.ท่าลาด จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	ผู้บริหารและสมาชิก สภา อบต.ท่าลาด อบรมผ่านช่องทาง ระบบออนไลน์
๖	มาตรการออกคำสั่งมอบหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในแต่ละส่วนราชการและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๗	กิจกรรม มาตรการ "ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด"	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดกิจกรรม "ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด"	๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	

ส่วนที่ ๖

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

๖.๑ กลไกการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

กลไกการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล เป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบ ทบทวน และวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมิน ITA (คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ)

กลไกและขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๔ ส่วนหลัก ดังนี้

๖.๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล

องค์กรต้องจัดตั้ง "คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล" โดยคำสั่งของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้เพื่อความโปร่งใส:

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด	เป็น ประธานกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็น กรรมการ
ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น กรรมการ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หรือนักทรัพยากรบุคคล	เป็น กรรมการและเลขานุการ

๖.๑.๒ วิธีการและเครื่องมือในการติดตามประเมินผล

คณะกรรมการจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบการทำงานในรอบปีงบประมาณ ผ่านเครื่องมือและแนวทางดังนี้:

แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (Checklist): ตรวจสอบว่ากิจกรรมการบริหารงานบุคคล (การสรรหา บรรจุ ย้าย เลื่อนตำแหน่ง) ดำเนินการเสร็จสิ้นตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้หรือไม่

แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร: สำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่มีต่อระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร (IDP) ขององค์กร

การสอบทานความสอดคล้องกับกฎหมาย: ตรวจสอบกระบวนการทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด และ ก.อบต. อย่างเคร่งครัดหรือไม่

๖.๑.๓ กำหนดเวลาในการรายงานผล (Timeline)

เพื่อให้การติดตามควบคุมเกิดประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งปี กำหนดรอบการรายงานผลไว้ ๒ ระยะ:

รอบที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน): รายงานผลการดำเนินงานครึ่งปีงบประมาณ (ภายในเดือนมีนาคม) เพื่อทบทวนอุปสรรคและปรับปรุงแผนงานในครึ่งปีหลัง

รอบที่ ๒ (รอบ ๑๒ เดือน): รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ (ภายในเดือนกันยายน) เพื่อประมวลภาพรวมความสำเร็จและปัญหาที่พบ

๖.๑.๔ การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงงาน

จัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร: คณะกรรมการฯ รวบรวมสรุปผล ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรค เสนอต่อ นายก อบต./นายกเทศมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการ นำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ผ่านมาผ่านความเห็นชอบแล้ว ไปประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักขององค์กร เพื่อแสดงความโปร่งใสให้ประชาชนและหน่วยงานภายนอกสามารถตรวจสอบได้

๖.๒ กรอบเวลาการรายงานผลต่อผู้บริหารและการเผยแพร่ต่อสาธารณะ

กรอบเวลาการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมิน ITA (ตัวชี้วัด O๑๔) โดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วงเวลาหลักดังนี้ครับ

๖.๒.๑ กรอบเวลาการรายงานผลต่อผู้บริหาร (นายก อบต.)

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ ต้องสรุปและจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอต่อ นายก อบต. ตามรอบระยะเวลา ดังนี้:

รอบครึ่งปีงบประมาณ (๖ เดือนแรก): ดำเนินการสรุปผลและรายงานภายใน วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ.

๒๕๖๙ (รวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙) เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแผนงานในครึ่งปีหลังได้ทันที่

รอบประจำปีงบประมาณ (๑๒ เดือน): ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงาน ภาพรวมงบประมาณ และสถิติการพัฒนาบุคลากร นำเสนอภายใน วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ (หลังจากสิ้นสุดปีงบประมาณ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

๖.๒.๒ กรอบเวลาการเผยแพร่ต่อสาธารณะ (ผ่านเว็บไซต์หลัก)

หลังจากผู้บริหารท้องถิ่นลงนามรับทราบและเห็นชอบรายงานผลเรียบร้อยแล้ว งานทรัพยากรบุคคลจะต้องนำรายงานดังกล่าวเผยแพร่สู่สาธารณะเพื่อความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล:

กำหนดการเผยแพร่: ต้องนำขึ้นประกาศบนเว็บไซต์หลักขององค์กรภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ผู้บริหารลงนามเห็นชอบ หรือช้าที่สุดไม่เกินวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙