



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

www.Kokthong.go.th

คำนำ

การจัดทําแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล กททองนั้น ได้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกททอง ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกททอง
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑.๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติ ตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาอึง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลกกทอง มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรต้องมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเอาของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพึ่ง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เนื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการ ให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗ (๖))
 - (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 - (๖) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - (๓) การผังเมือง(มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความเหมาะสมและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการพัฒนาการทางการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓. ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการส่งเสริมการเกษตร
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
 - ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานจัดทำงบประมาณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

<u>จุดแข็ง (Strengths)</u> ๑. มีแหล่งท่องเที่ยวอ่างเก็บน้ำหมาน(ห้วยกระทิง) ๒. ประชาชนสนใจร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ๓. การบริหารจัดการดี องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือและบริการได้รวดเร็ว ๔. มีงานประเพณีในท้องถิ่น เช่น งานบุญประจำปี ๕. ประชาชนมีความเข้าใจระบบประชาธิปไตย ๖. บ้านเมืองมีความปลอดภัย สงบ และเรียบง่าย ๗. มีสถานศึกษา และศูนย์การเรียนรู้ ๘. ประเพณี ความเชื่อ ศรัทธา ตามประเพณีท้องถิ่น	<u>จุดอ่อน (Weakneses)</u> ๑. ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม ๒. มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของคนในชุมชน ๓. ประชาชนละเลยไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพของตัวเอง ๔. ขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๖. ปัญหายาเสพติดในเด็กและเยาวชน ๗. ขาดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน ๘. ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ๙. ใช้สารเคมีในการเกษตรมากเป็นผลเสียต่อแหล่งน้ำ ๑๐. มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า
<u>โอกาส (Opportunity)</u> ๑. นโยบายของรัฐบาลเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร ๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดการทำระบบส่งน้ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกร ๔. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาใช้กับการทำงาน ๕. นโยบายรัฐบาลในการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับล่าง	<u>อุปสรรค (Threats)</u> ๑. ราคาพืชผลต่ำ เพราะเศรษฐกิจไม่ดี ๒. การเมืองและนโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานล่าช้า ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและคนทั่วไป ๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ ๕. เด็ก เยาวชนมั่วเมาเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต มือถือ ๖. เกษตรกรปลูกพืชตามกระแสทำให้ผลผลิตล้นตลาด ๗. ประชาชนไม่รู้เท่าทัน ขาดภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตภายใต้กระแสเศรษฐกิจระบบทุนนิยม ๘. การบูรณาการงานระหว่างองค์กรกับหน่วยงาน ไม่ชัดเจน ๙. ระบบไฟฟ้าตัด และดับบ่อย ๑๐. โรคระบาด ๑๑. ปัญหาโรคระบาด (Covid-๑๙)

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อบุคลากรเป็นมืออาชีพและมีความสุขเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกกทองให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล รองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และมีความสุข

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง

STRONG

S = Service Mind

มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัย

T = TAME

การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อการบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

R = Response

ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็ว

O = Owner

มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

N = Network

สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

G = Goal

เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.ด้านการวางแผนกำลังคน					
๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	๑.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซับซ้อน ๒.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง ๓.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกกทองสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทองในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ๒.เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘	
๒.ด้านการสรรหา					
๒.๑จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -มุ่งเน้นให้อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด	-การประกาศรับโอน (ย้ายพนักงานส่วนตำบล)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.๒การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งว่างหรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงาน	-การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -มุ่งเน้นให้อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด	-การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๒.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อมีบุคลากรที่เพียงพอและความก้าวหน้าในสายงาน	-การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมใ เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลยกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘	
๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกกทอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘	
๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย					
๔.๑ การจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างของ อบต.กกทอง	-เพื่อให้บุคคลกรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย -ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล			

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง					
๕.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	-เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที่ราชการประจำปี	-การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร					
๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลกทอง -เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๖.๒ โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานแต่ละคน	-มีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	๒๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
๗.๑การจัดสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	-มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน -มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความสุข ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน -มีสวัสดิการตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	