

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลปากน้ำ
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

เทศบาลตำบลปากน้ำ ได้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่ง บุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้หลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม ต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลปากน้ำ ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ซึ่งรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นแผนฯ ที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ ด้านการวางแผนกำลังคน
- ๑.๒ ด้านการสรรหา
- ๑.๓ ด้านการปฏิบัติราชการ
- ๑.๔ ด้านการธำรงรักษาไว้
- ๑.๕ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ๒.๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒.๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ทต.ปากน้ำ							
	๑.๑ ด้านการวางแผนกำลังคน - ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ					

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๑.๒ ด้านการสรรหา - การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง สายงานบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การ คัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพรกำหนด - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมใน โอกาสและประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้ มาตรฐาน ยุติธรรม และความโปร่งใส - การสรรหาโดยวิธีการรับโอน ให้ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความเท่าเทียมและประโยชน์ของทาง ราชการเป็นสำคัญ	 ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	   				

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๑.๓ ด้านการปฏิบัติราชการ - การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร (ก.ท.จังหวัดชุมพร กำหนด)	ไม่ใช้งบประมาณ					

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๑.๔ ด้านการธำรงรักษาไว้ - ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล การเพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ					

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๑.๕ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึง ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตาม หลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ พิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และดำเนินการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชุมพร	ไม่ใช้งบประมาณ					
รวม		๐	-	-	-	-	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๒. การพัฒนาบุคลากรของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๒.๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง						
	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐					
	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑๕,๐๐๐					
	๓. โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	๑๐,๐๐๐					
รวม		๕๕,๐๐๐	-	-	-	-	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๒. การพัฒนาบุคลากรของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๒.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๒. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ ๑๐,๐๐๐					
รวม		๑๐,๐๐๐	-	-	-	-	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๙ - มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๙ - มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๙ - ก.ย.๖๙)	
๒. การพัฒนาบุคลากรของ ทต.ปากน้ำ (ต่อ)							
	๒.๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใน องค์กร ๑. โครงการการฝึกอบรมจิตอาสาและ คุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริต คอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๔. โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	 ๓๐,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ ๑๐๐,๐๐๐	   				
รวม		๑๔๐,๐๐๐	-	-	-	-	

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของบุคลากร ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราบุคลากร ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพงศธร เมืองชุมพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัด (๑๐)								
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด (๑๑)								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖ (๑๕.๘๘๑) ใช้เงินจ้าง
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๙	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานประจํารถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายดำ								
๒๑	ผอ.ศพด	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเดิม ตาม ๖.๑๖
๒๒	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๑๔)								
๒๔	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๓๓	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขมิ้น/บัญชี กสอ.
	รวม	๖๘	๖๙	๖๙	๖๙	-	-	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพงศธร เมืองชุมพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			ประมาณการงบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๓๐,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการพัฒนาระบบข้อมูล หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๓	๔	๑๕๖,๐๐๐	๑๑๗,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๓	๔	๑๘๖,๐๐๐	๑๑๗,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			ประมาณการงบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๖๙	๖๙	๒๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๓	-	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๖๙	๖๙	๓๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๓ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสังเกต	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๑๘	๑๔๒	๑๔๓	๘๕,๐๐๐	๙๕,๐๐๐	๖๗,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			ประมาณการงบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๓	-	-	๔,๕๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๖๙	๖๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๓	๗๓	๗๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๔,๕๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			ประมาณการงบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๖๙	๖๙	๒๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการวัดกิจกรรมการดำเนินงานจิตอาสาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๖๙	๖๙	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๖๙	๖๙	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๖๙	๖๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๒๘	๒๗๖	๒๗๖	๓๕,๐๐๐	๓๙๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			ประมาณการงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๙,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๔๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๓๓๕,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๖๙๖,๐๐๐	๗๒๔,๐๐๐	๖๙๑,๐๐๐	