

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี  
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และแนวทางการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะ สมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี  
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี

### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภีกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี จำนวน ๔๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ ๘๐

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุดัตถประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

“คิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ”

#### ๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ดังนี้

##### ๕.๑ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ได้วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรตามที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี

๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

##### ๕.๒ นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้เป็นธรรม และความเสมอภาคเป็นสำคัญในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การรับโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดนครราชสีมากำหนด

๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓. การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด

### ๕.๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสารภีจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างให้ บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัด มหาวิทยาลัย หรือที่หน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการอบรมในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๕.๔ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานและความสามารถของพนักงานได้อย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด

### ๕.๕ นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี มีนโยบายในการบริหาร เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากร แผนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสม ความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสวัสดิการ ส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล
๓. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน ตามแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่นการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติ ปฏิบัติตน เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น

### ๕.๖ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย

การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. แจ้งให้บุคลากรทราบถึงประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรม
๓. ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการของการจัดทำแผนพัฒนากุศลการ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนากุศลการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลการทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

\*\*\*\*\*

**แผนดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา**

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ดำเนินการ
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การกำหนดโครงการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ อบต.สารภี และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐	๑) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ก.อบต.จ.นม.มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ครั้ง	๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.

**๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ดำเนินการ
สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑) สรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯ	๑) หน่วยงานได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ ครั้ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.
	๒) สรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการ	๒) กระบวนการสรรหาเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑ ครั้ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.



### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ดำเนินการ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	๑ ครั้ง	ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต.
	๒) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๔ คน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๕๐,๐๐๐	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - สถาบันการศึกษาให้บริการทางวิชาการ - ทุกส่วนราชการของ อบต.สารภี

### ๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ดำเนินการ
เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒ ครั้ง	เดือนเมษายน ๒๕๖๗ และเดือนตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานกรรณการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต.

### ๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ดำเนินการ
- เพื่อเป็นการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาดและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีจิตสำนึก ทัศนคติและมีระเบียบวินัยมากขึ้น	๑) โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส.)	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐	๗ ครั้ง	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ถึง สิงหาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.
เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่พึงมีพึงได้	๒) กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรรับทราบสิทธิสวัสดิการร้อยละ ๑๐๐	๔๔ คน	เมษายน ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.
เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทำกิจกรรมร่วมกันและมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	๓) กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐	๔๔ คน	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.
-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน -เพื่อรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับองค์กรต่อไป	๔.) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๒ คน	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ถึง มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.

## ๖. นโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ดำเนินการ
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวล จริยธรรมผู้บริหาร ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา ท้องถิ่น	๑) กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทำผิดจริยธรรม	๑ ครั้ง	เดือนมีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานกาณ์เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.
บุคลากรมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๒) จัดกิจกรรมส่งเสริมการต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๔๔ คน	เดือนมีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานนิติการ สำนักปลัดอบต.
บุคลากรมีความรัก ความ สามัคคีในหมู่คณะ และมีจิต สาธารณะเพื่อจัดทำกิจกรรม สาธารณประโยชน์	๓) กิจกรรมจิตอาสา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๔๔ คน	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดอบต.
เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ เกี่ยวกับวินัยเบื้องต้นและกฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่ - เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๔) โครงการฝึกอบรมวินัยเบื้องต้น และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและ ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล สารภี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐	๔๔ คน	สิงหาคม ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐	งานนิติการ สำนักปลัดอบต.

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร**  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสารภี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖ คน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓ คน			๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - อบต.สารภี
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	สิงหาคม ๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๑ มิถุนายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ - กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖	๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด อบต. อบต.สารภี

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดอบต.อบต.สารภี
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๔	๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดอบต.อบต.สารภี
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีปรองมตร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.สารภี
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐๐,๐๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดอบต.อบต.สารภี