



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จใน การบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือบุคลากรทุกคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ซึ่งเป็นบุคลากรที่ ปฏิบัติประจำ ที่น่านโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการขอ

ดังนั้น บุคลากรทุกคน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการ พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อแนวทางที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

งานกรเจ้าหน้าที

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๒
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.สมสะอาด	๓-๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ SWOT ของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔-๕
ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖-๗

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
- บันทึกข้อความ อบต.สมสะอาด

ส่วนที่ ๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นดินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า "ทรัพยากรบุคคล" เป็น "ทุน" (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมี ผลการ ดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globliation) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคม โลก การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลาย ประเทศได้ เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ ว่านับแต่ได้มีการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีการกิจ สำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและ สนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไข ปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมี บทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาค ประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ส่วนที่ ๒

๒.วัตถุประสงค์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ วัตถุประสงค์

การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. เพื่อวางแผนบริหารจัดการโยกย้ายและภายนอกสำนักงาน
๓. เพื่อนับบริหารอัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้พร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๕. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
๖. เพื่อให้มีการรับเลื่อนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๒.๒ เป้าหมาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีอัตรากำลังคนเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางใจ
๓. สร้างขวัญและกำลังใจ แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๒. พนักงานครู ทุกสายงาน ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๓. พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓. ยุทธศาสตร์การการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๓.๑ วิสัยทัศน์

"คุณภาพชีวิตได้มาตรฐาน โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง ขยายผลเกษตรอินทรีย์ไร้สารพิษ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและสิ่งแวดล้อม"

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง

ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน สร้างทักษะ และการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่พระราชกรร รวมถึง การพัฒนาโครงการประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้ เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบ การฝึกอบรมอย่างเดียว แต่ เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

- ความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้าน จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างสมรรถะหลักและทักษะที่จำเป็น

๔. การวิเคราะห์ SWOT การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการ อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล

๑๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

๑๕. หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
ในยุคดิจิทัล
๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ต่างคนต่างทำ ปฏิบัติงานเฉพาะในฝ่ายตนเอง ไม่สนใจเรียนรู้งานของบุคคลอื่น และงานฝ่ายอื่น
๓. บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ยังไม่ผ่านการอบรม ยังปฏิบัติงานยังไม่ทราบขั้นตอน และวิธีการทำงาน และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เท่าที่ควร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ระบบการประเมินผลงาน และการให้รางวัล ทำให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีความคล่องตัวขึ้น
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสาร และทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๗. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๘. ประชาชนมีความต้องการการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat: T)

๑. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจากค่าภาคหลวงก๊าซน้ำมันน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร
๒. ระเบียบการบริหารงานบุคคลบางเรื่อง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- /รายละเอียดส่วนที่ ...

(รายละเอียดส่วนที่ ๓)
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) /ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				↔
๒	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				↔
๓	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				↔
๔	การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				↔

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
๑	การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด พร้อมทั้งทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	๓๐๐,๐๐๐					
๒	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทุกกอง - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- ค่าเดินทางไปราชการ ๑๕๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๒๐๐,๐๐๐ - ค่าเดินทางไปราชการ ๔๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๕๐,๐๐๐ - ค่าเดินทางไปราชการ ๕๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๕๐,๐๐๐ - ค่าเดินทางไปราชการ ๘๐,๐๐๐ - ค่าลงทะเบียน ๘๐,๐๐๐					
๓	การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตร่วมกับหน่วยงาน ป.ป.ช.	ไม่ใช้ งบประมาณ					




ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และประกาศใช้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นกรอบและแนวทาง ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดรายละเอียดตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายวินัย ประชุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด