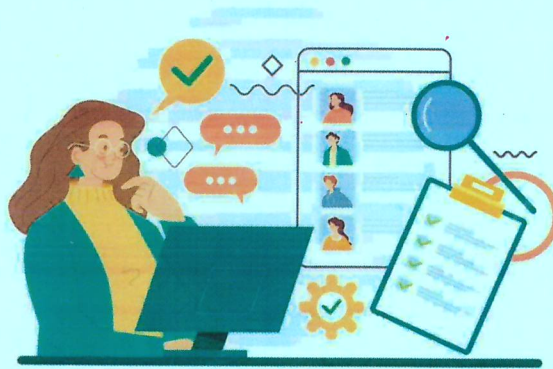




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน  
อำเภอรามัญ จังหวัดราชบุรี



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

**๑. หลักการและเหตุผล**

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร**

**วิสัยทัศน์**

พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพเป็นเลิศในการจัดบริการสาธารณะ ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**พันธกิจ**

๑. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

#### **เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### **เป้าหมาย**

##### **เป้าหมายเชิงปริมาณ**

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ มีทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนตำบลสามเรือนได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

##### **เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีความสามารถและมีความเป็นผู้นำ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ประชาชนตำบลสามเรือนได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

##### **เป้าหมายระยะยาว**

๑. มีแผนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรม และเข้าศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง

๒. มีการแผนการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเข้ารับการศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

##### **เป้าประสงค์ระยะสั้น**

๑. เผยแพร่กฎระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่างๆ ตลอดจนการแนะนำการสอนงาน การให้คำปรึกษา ให้แก่บุคลากรทุกระดับได้ทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

๒. ประชุมบุคลากรทุกระดับ ในการเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

### ๓. การกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

##### วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

##### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

##### วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒. บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สามารถพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

##### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)

๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน

##### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)

๓. ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

#### วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนและเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมประจำปี (ร้อยละ ๘๐)

#### ๔. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

##### ๔.๑ การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

##### Strengths จุดแข็ง

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๔๐ ปี เป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบ
๔. มีการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

##### Weaknesses จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน

##### Opportunities โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้งาน
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานขององค์กรในฐานะตัวแทน

##### Threats ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## ๔.๒ การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

### Strengths จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวก สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานที่มีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๕. มีระบบบริหารงานบุคคล

### Weaknesses จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหนัก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานบริหารงานสาธารณสุข
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบ

### Opportunities โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. มีบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ด้านปริญาตรีและปริญาโทเพิ่มขึ้น

### Threats ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ
๔. บุคลากรน้อย ทำให้การบริการล่าช้า

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการ ดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจาก กรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมพันธ์ผล และความเจริญที่มั่นคงและยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

## เป้าหมายการพัฒนากระบวนบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนากระบวนบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนจากการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้ประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. การวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน มีการกำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละงานให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ปริมาณงาน และภารกิจ เพื่อนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยการวางแผนอัตรากำลัง มีรายละเอียดดังนี้

#### (๑) โครงการหรือกิจกรรม

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็น และเป็นการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

#### (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

#### (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ซึ่งในระหว่างการประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวและมีผลบังคับใช้แล้ว หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น หากไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยขอความเห็นชอบเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จากตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ เป็นตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ชื่อตำแหน่งและภารกิจของงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนดังกล่าวเรียบร้อยแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้ประกาศใช้แผนดังกล่าวเมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

สำหรับแผนในการดำเนินการด้านการวางแผนอัตรากำลัง ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) อีกครั้ง เพื่อทบทวนบทบาทภารกิจและเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยจะดำเนินการในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

## ๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน แสวงหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน และมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วันนับแต่วันที่ว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อให้เข้าถึงทุกกลุ่มบุคคล

๒.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๒.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ



- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

- กรณีอื่นๆ ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒.๕ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๒.๖ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒.๗ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

โดยการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

#### (๑) โครงการหรือกิจกรรม

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

#### (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

#### (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

(๑) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร

ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างในตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหาต่อไป เนื่องจากครบกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ที่ รบ ๗๙๖๐๑/๙๗๗ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

สำหรับแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร อยู่ระหว่างรอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหา หากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับสายงาน และมีฐานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่าง มาดำรงสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนจะดำเนินการประกาศรับโอนต่อไป แต่ในปัจจุบันตำแหน่งสายงานผู้บริหารทั้งหมดที่ว่าง อยู่ระหว่างรอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหา

(๒) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ

ไตรมาสถี ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ว่างในตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๒ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลสามเรือน เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

สำหรับแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบล สามเรือน จะประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลไตรมาสถี ๑ - ๓ ครั้ง ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในห้วง ระยะเวลาดังกล่าว โดยจะประกาศรับโอนอีกครั้งในไตรมาสถี ๒ ในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป

(๓) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา โดยรับสมัครระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ ในวันและเวลาราชการ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการสรรหา และจะดำเนินการจ้างและแต่งตั้งเป็น พนักงานจ้างเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรีแล้ว

สำหรับแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต้องรอให้การสรรหาในรอบนี้ ดำเนินการให้เสร็จสิ้นก่อน ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จให้เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และหากมีกรอบอัตรากำลังที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนจะดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในไตรมาสถี ๓ ต่อไป

### ๓. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์และสมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมี แนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับตาม ตำแหน่งงาน โดยให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๓.๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีม และมีการ บูรณาการร่วมกัน

๓.๔ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง และมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ที่ได้รับ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

#### (๑) โครงการหรือกิจกรรม

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

## (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม

การเข้ารับการอบรมจะใช้งบประมาณเป็นค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าพาหนะ เช่าที่พัก ค่าวิทยากร รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการรวมทั้งสิ้น ๑๖๐,๐๐๐.- บาท และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น ๒๓๐,๐๐๐.- บาท แต่ในห้วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีพนักงานที่เข้ารับการอบรมโดยใช้งบประมาณในการดำเนินการ

## (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ประกาศใช้แผนดังกล่าวเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๒. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท โดยจะดำเนินการในไตรมาสที่ ๓

๓. การอบรมหลักสูตรตามสายงานหรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานแต่ละตำแหน่ง จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ปัจจุบันมีพนักงานที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

## ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล โดยปฏิบัติตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม

๔.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดการประชุมคณะกรรมการทุกชุดเพื่อพิจารณาร่วมกัน

๔.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

### (๑) โครงการหรือกิจกรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

**(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม**

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่งปีละ ๒ ครั้ง ในซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ คือระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร**

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือนเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒ ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ แจ้งบุคลากรในสังกัดทุกท่านให้รับทราบถึงประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน

๕.๔ การประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๕.๕ นำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกปีงบประมาณ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน สามารถนำความรู้และหลักธรรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

โดยการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

**(๑) โครงการหรือกิจกรรม**

๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ โดยจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และควบคุม กำกับ ดูแลพนักงานให้รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔. จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ประจำปี ๒๕๖๗

๕. จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

**(๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม**

การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

### (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ยังไม่ได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยจะดำเนินการในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หรือช่วงระหว่างเดือนเมษายนถึงมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้จัดกิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เป็นประจำทุกเดือน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ดังนี้

๒.๑ กิจกรรมจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจ เนื่องในวันนวมินทรมหาราช (วันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร) ในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ บริเวณวัดโพธิ์ราษฎร์ศรัทธาธรรม ตำบลสามเรือน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๒.๒ กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ ปลอยพันธ์ปลาลงสู่แหล่งน้ำเพื่อฟื้นฟูพันธ์ุปลาน้ำจืด และกำจัดผักตบชวาและวัชพืชในแหล่งน้ำ เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล เนื่องในโอกาสวันสมเด็จ พระมหาธีรราชเจ้า วันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ บริเวณลำรางพิชัย หมู่ที่ ๑ ตำบลสามเรือน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๒.๓ กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และวันพ่อแห่งชาติ และเป็นการดำเนินการตามโครงการจิตอาสาแหล่งน้ำในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นโยบายผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี) ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๙.๐๐ น. ณ คลองท่าวัว หมู่ที่ ๔ ตำบลสามเรือน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ตามคำสั่งที่ ๔๔๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ สำหรับแผนการดำเนินการในห้วงเวลาถัดไปคือ หากมีพนักงานโอนย้าย บรรจุแต่งตั้ง หรือสั่งจ้างพนักงานจ้างใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน จะดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานและมีคำสั่งที่เป็นปัจจุบัน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ประจำปี ๒๕๖๗ และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็น เครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

### ๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๖.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖.๓ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ

โดยการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

**(๑) โครงการหรือกิจกรรม**

๑. จัดทำและเผยแพร่คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ

๒. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง

**(๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม**

การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

**(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม**

๑. ไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำและเผยแพร่คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ โดยดำเนินการในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ไตรมาสที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ จำนวน ๑ ราย โดยจะดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ และคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จนถึงปัจจุบัน ได้ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และบันทึกข้อมูลของพนักงานทุกตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน โดยมีแผนการปฏิบัติคือการรายงานผลพร้อมทั้งรับรองข้อมูลให้จังหวัดราชบุรีทราบในทุกสัปดาห์แรกของทุกเดือน

**๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน มุ่งเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ จัดทำประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากและดีเด่นทุกรอบการประเมิน

๗.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานตามความเหมาะสม

๗.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

๗.๔ สร้างช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน

โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีรายละเอียดดังนี้

**(๑) โครงการหรือกิจกรรม**

๑. จัดทำประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากและดีเด่นในรอบการประเมิน

๒. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะสอดแทรกกิจกรรมทีมสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งในระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ร่วมกันทั้งกลุ่ม ซึ่งจะพัฒนาความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นจนเกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และรู้จักทำงานร่วมกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. สร้างช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานผ่านทาง Application LINE เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน

**(๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม**

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

**(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม**

๑. จัดทำประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากและดีเด่น ปีละ ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และรอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการในไตรมาสที่ ๓

