

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมจิตร กันหาวรรค)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมางาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ยอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงานโดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

๒. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนตำบลคูเมืองได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง
ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน แนวคิดที่สอดคล้องกันในกระบวนการคิด นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งสามารถที่จะดำเนินการให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดจนเกิดผลลัพธ์ และการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ โดยนำแนวคิดที่สร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิด (Mindset) ทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบล

๑.๒ การวางแผนการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกฯ จากผู้แทนหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามรถ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคคล โดยกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ตรงกับความความต้องการความจำเป็น เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ

๒.๒ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด การจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนการจัดองค์ความรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศผ่านทางเว็บไซต์ อบต. และนำเทคโนโลยีมาใช้จัดทำฐานข้อมูลและแบบสำรวจข้อมูลบุคลากร

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑ การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ แผนการพัฒนารายบุคคล การส่งเสริมจูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน ข้าราชการพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นธรรม จัดกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ ให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น

๓.๒ การส่งเสริมสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในองค์กร ซึ่งทุกคนใช้เวลาส่วนมากในสถานที่ทำงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ด้วยหลักของความสะอาด ปลอดภัย ไร้มลพิษ และมีชีวิตชีวา จึงกำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการปฏิบัติ ๕ ส. ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน ตลอดจนการจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพก่อให้เกิดอันตรายที่เหมาะสมพียงพอ

๔) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๔.๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน โดยมีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร การประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตของหน่วยงาน โครงการการรวมพลังเพื่อสร้างการมีส่วนรวม ระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม การปราบปรามการทุจริต การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภารัฐ และการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๔.๒ การส่งเสริมธรรมาภิบาล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ การจัดการเรื่องการร้องทุกข์ของบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๖. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.
- งานบริหารทั่วไป
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.
- งานเทศกิจ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง
- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๖. กองสวัสดิการสังคม

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

๗. ข้อมูลบุคลากร

คณะผู้บริหาร

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษา (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
นายก อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-
รองนายก อบต.	๒	๒	-	๑	๑	-	-
เลขานุการนายก อบต.	๑	๑	-	-	-	-	๑

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ			การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษา (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
ประธานสภา อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-
รองประธานสภา อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-
เลขานุการสภา อบต.	๑	-	๑	-	-	-	๑
สมาชิกสภา อบต.	๑๐	๑๐	-	๕	๕	-	

พนักงานส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒	๑	๑	-	-	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔	๑	๓	-	๒	๒
วิชาการ	๑๑	๓	๘	-	๕	๖
ทั่วไป	๒	๑	๑	๒	-	-

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
ครู ค.ศ.๑ – ๔	๖	-	๖	-	๓	๓

พนักงานจ้าง

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา			
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษา (คน)	ปวช./ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๓	๕	-	-	๑	๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๙	๔	๓	๕	๒	๓

๘. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๖. มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
๗. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. มีการทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปริมาณงานจึงมากกว่าจำนวนบุคลากร
๖. ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่งจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน
๘. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
๙. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการใช้ระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๕. มีความคุ้นเคยกันระหว่างประชาชน ผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้ประสานความร่วมมือได้ดี
๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๗. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ อปท. มีมาก และแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ จึงมีเวลาให้องค์กรอย่างจำกัด

๖. ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๙. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานอันเป็นการรองรับการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยหลักสูตรการพัฒนาสำหรับแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/สายงาน

(๔) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๕) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๖) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๗) หลักสูตรอื่นๆ

๑๐. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร

วิธีการดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน ๖ ลักษณะ ดังนี้

๑) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร

๒) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก

๓) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การศึกษา หรือดูงาน

๖) การปฐมนิเทศ

๑๑. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรใช้งบประมาณในการดำเนินการจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามรายการดังนี้

๑) งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายการเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒) งบดำเนินงาน หมวดค่าวัสดุ ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๓) งบลงทุน หมวดค่าครุภัณฑ์ ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๑๒. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

การติดตาม

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง)

๓) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

การประเมินผล

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

๑๓. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	เพื่อกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับท้องถิ่นตามนโยบายและภารกิจของท้องถิ่น	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	สำนักปลัด
๒	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือส่งการที่เกี่ยวข้อง	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๓	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและงานที่ได้รับมอบหมาย	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฝึกอบรมในสายงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	พนักงานมีความรู้ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๔	การจัดการความรู้ (KM)	เพื่อรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการให้เป็นระบบ คนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง	รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการที่กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง	ทุกส่วนราชการ
๕	การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศในฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖	การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน	เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และสร้างแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	สำนักปลัด
๗	การจัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	จัดหา ติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพก่อให้เกิดอันตราย อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	๗๒,๓๐๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	ทุกส่วนราชการ
๘	กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและมิตรภาพที่ดีระหว่างบุคลากรขององค์กรทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร การแข่งขันกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ ระหว่างบุคลากรในองค์กร	๐	ม.ค. ๒๕๖๖	บุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง เกิดความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๙	กิจกรรม ๕ ส. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	มีสถานที่ทำงาน ให้ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน วัสดุอุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๑๐	การสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	นำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน	๐	ก.ย. ๒๕๖๖	บุคลากรมีความพึงพอใจเกิดประโยชน์ร่วมกันในองค์กร	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๑	กิจกรรมการประชุมถ่ายทอดความรู้และรับฟังปัญหา	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ให้เกิดความความพันธ์ ลดความขัดแย้งในองค์กร	จัดประชุมถ่ายทอดความรู้ และรับฟังปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร เดือนละ ๑ ครั้ง	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	เกิดความรู้ความเข้าใจและความความพันธ์ที่ดีในองค์กร	ทุกส่วนราชการ
๑๒	การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็ปไซต์หน่วยงาน Facebook Line	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	สามารถสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๑๓	การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)	เพื่อดำเนินงานและจัดบริการสาธารณะที่มีมาตรฐานขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทั้งประเทศ	กระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน	๐	พ.ค. ๒๕๖๖	ผลการประเมินมีทิศทางที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาณที่ดีที่สะท้อนถึงพัฒนาการของประสิทธิภาพการดำเนินการ	ทุกส่วนราชการ
๑๔	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	เพื่อส่งเสริมกระบวน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการยกระดับธรรมาภิบาลของ อปท.	ยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	๐	ม.ค. – ส.ค. ๒๕๖๖	สามารถยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	ทุกส่วนราชการ
๑๕	กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทัศนคติ และค่านิยมภายในองค์กร	จัดกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมในองค์กร	๐	ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ