



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

หลักเกณฑ์และ แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

- หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- แผนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล



075-466263



saraban_06800114@dla.go.th



www.tharai.go.th

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรมเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ถือปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

1.การสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากร โดยมีการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งหรือคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ หรือดำเนินการทดสอบด้วยวิธีอื่นอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกันโดยดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2545 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2561

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้

- (1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
- (2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ
- (3) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้
- (4) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สอบได้เนื่องจากอยู่ระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มายางานตัวขอรับการ บรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(5) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มา รายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตาม กำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(6) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือ ชำนาญการพิเศษ

(7) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

(8) กรณีอื่น ๆ ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ในการคัดเลือกตาม วรรคหนึ่ง (1) (2) (3) และ (7) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนห้าคน ประกอบด้วย

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
2. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่คัดเลือก เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่คัดเลือก เป็นกรรมการ
4. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
5. หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการ
6. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการโดย สำนักงาน ท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช ซึ่งยึดตาม ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบ่งเป็นกลุ่มหลักๆ ได้ ดังนี้ครับ:

1. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

- **รูปแบบ:** เปิดรับสมัครบุคคลเป็น พนักงานจ้างทั่วไป และ พนักงานจ้างตามภารกิจ
- **การดำเนินการ:** แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดจะเป็นผู้ดำเนินการออกประกาศรับสมัคร โดยยึดหลักเกณฑ์กลางตามประกาศ ก.อบต.
- **คุณสมบัติ:** ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนด และไม่มีลักษณะต้องห้าม เช่น ไม่เคยต้องโทษ จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

2. การสอบแข่งขันและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล

- **หลักเกณฑ์:** การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบล) จะดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการสอบแข่งขันและการคัดเลือก
- **การสงวนตำแหน่ง:** จะมีการสงวนตำแหน่งที่ว่างไว้เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม

3. ประกาศและมติที่สำคัญอื่น ๆ

- **หลักเกณฑ์ผู้สูงอายุ:** มีการออกประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้าง พนักงานจ้างผู้สูงอายุ เพื่อ ปฏิบัติงานใน อบต. ด้วย
- **การปรับปรุงตำแหน่ง:** อัปเดตโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เช่น การปรับเกณฑ์ตำแหน่ง ปลัด อบต. และการประเมินวิทยฐานะตามมติ ก.อบต. ล่าสุด

2.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยกำหนดให้บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกให้เข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป หรือไม่ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้อำนวยการจะ สั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ แต่รวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อีกให้ถือว่าสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้และการรับโอนจะต้องดำเนินการผ่านมติเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) อย่างเป็นทางการ ขั้นตอนและเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งมีรายละเอียดดังนี้:

- **การเรียกรายงานตัวและทำสัญญา:** อบต. จะมีหนังสือเรียกตัวผู้สอบได้หรือผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวตามลำดับที่ โดยจะต้องไปจัดทำสัญญาจ้างหรือรับการบรรจุแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด
- **การใช้อำนาจผู้สอบแข่งขันได้:** กรณี อบต. ต้องการขอใช้อำนาจผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนกลางหรือจังหวัดอื่น จะต้องทำหนังสือขอใช้อำนาจผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนกลาง โดยไม่ต้องระบุชื่อหรือลำดับที่ของผู้สอบแข่งขันได้ [1]
- **การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ:** สำหรับการคัดเลือกด้วยเหตุพิเศษ (อายุบัญชีไม่เกิน 5 ปี) เมื่อได้รับการบรรจุจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด
- **การรับโอนข้าราชการ:** การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง

3. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่มีการพัฒนาบุคลากร โดยนำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ระดับมาตรฐานการ ทำงานให้สูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกเดือน
2. ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน
3. สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน
4. สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิกสภา ผู้บริหาร
6. กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน
7. อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร.

การพัฒนาบุคลากรตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช มุ่งเน้นการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มข้นสำหรับตำแหน่งเฉพาะทาง เช่น พนักงานครู โดยมีแนวทางปฏิบัติหลัก ดังนี้:

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข: ยึดตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาหลายมิติ: ครอบคลุมทั้งด้านจริยธรรม, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง, และวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน

การพัฒนาอย่างเข้ม: มีระเบียบเฉพาะสำหรับบุคลากรบางกลุ่ม เช่น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของพนักงานครูส่วนตำบล

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2562 การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลสูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการ รักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ให้ประเมินผลจากปริมาณ ผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของ การใช้ ทรัพยากร

2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ 30 ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด อย่างน้อย 3 สมรรถนะ

ผลการประเมินในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผล คะแนน เป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

1. ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป
2. ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90
3. ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80
4. ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70
5. ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกัน ได้แก่

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง
3. ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนัก หรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช จะประเมินปี ละ 2 ครั้งตามปีงบประมาณ โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยคะแนนจะถูกแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ☐ ดีเด่น: คะแนน $\geq 90\%$
- ☐ ดีมาก: คะแนน $80\% - 89.99\%$
- ☐ ดี: คะแนน $70\% - 79.99\%$
- ☐ พอใช้: คะแนน $60\% - 69.99\%$
- ☐ ต้องปรับปรุง: คะแนน $< 60\%$

นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์สำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วน ตำบลตามประกาศเพิ่มเติม โดยสามารถตรวจสอบประกาศฉบับเต็มได้ที่เว็บไซต์ของ สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และดาวน์โหลดเอกสารเพิ่มเติมจาก สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช หรือ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น [1, 2, 3]

5. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ มีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในสังกัดโดยได้ประเมินจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้แบบประเมิน และนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ดังนี้

การให้คุณ

1. การยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. มีการมอบของรางวัลกับพนักงานดีเด่นที่ไม่เคยลา
3. มีการมอบเงินช่วยเหลือพนักงานที่คลอดบุตร กรณีเจ็บป่วย และกรณีประสบภัยต่าง ๆ
4. มีการมอบเงินช่วยเหลือกรณี บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร ของพนักงานเสียชีวิต

การลงโทษ

1. มีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
2. มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร
3. มอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากกระทำความผิด
4. มีการสั่งลงโทษกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

การสร้างขวัญกำลังใจ มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะมอบเป็นรางวัลหรือเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติมอบให้ปีละ 1 ครั้งๆละ 1 คนที่ผ่าน การคัดเลือก ระดับสำนัก/กอง แล้วมาระดับองค์กร

โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
2. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
4. การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด นครศรีธรรมราช มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน ควบคู่ไปกับวินัย และการเชิดชูเกียรติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร [1, 2, 3, 4]

1. หลักการให้คุณ (การสร้างขวัญกำลังใจและการเลื่อนขั้น)

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน: พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน ความอดทนและความสำเร็จของงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
- การเลื่อนตำแหน่งและการให้รางวัล: มีระบบการประเมินเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นสำหรับผู้ที่มีความสามารถ รวมถึงการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ

- **สวัสดิการและการพัฒนา:** การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมตามระเบียบของ ก.อบต. [1, 2, 3, 4]
2. **หลักการให้โทษ (การดำเนินการทางวินัย)**

- **การรักษาวินัย:** กำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หากฝ่าฝืนจะมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- **ระดับโทษทางวินัย:** แบ่งตามความร้ายแรง ประกอบด้วย 5 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์, ตัดเงินเดือน, ลดขั้นเงินเดือน, ปลดออก และไล่ออก
- **ความเป็นธรรม:** การลงโทษจะดำเนินการตามขั้นตอนและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถชี้แจงและอุทธรณ์คำสั่งได้ตามหลักธรรมาภิบาล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

วิสัยทัศน์

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไร่จึงกำหนดหลักการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้:

- 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การยกระดับสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล
- 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร
- 4) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

พันธกิจ

- 1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน จะช่วยลดการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
- 4) การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าไร่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในทุกด้าน ทั้งทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

2.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

2.2 เสริมสร้างภาวะผู้นำ ในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.3 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร

2.4 ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 บริหารจัดการศักยภาพบุคลากร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

3. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

3.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง อีกทั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแล การจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร [อนุ (8) (9) ของมาตรา 67 เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542]

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

[อนุ (12) (13) ของมาตรา 68 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542]

3.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งรัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน ท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (7) คຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາ ທຣ໌ພາ ກຣຮຸມຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจกรรมใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด

3.3 การกิจหลัก และการกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

3.3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ
- 2) ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลัก วิชาการเพื่อให้เกิด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- 3) วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต การควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

- 1) สำรวจแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน
- 2) ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติที่ดิน ถมดิน พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542
- 3) ประสานกับการประสานส่วนภูมิภาค เพื่อขยายเขตประปาโดยใช้จ่ายจากเงินอุดหนุน
- 4) สำรวจแนวการประปาภูมิภาคเพื่ออนุญาตให้ขุดเจาะถนน
- 5) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า
- 6) ให้คำแนะนำการจัดระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช
- 7) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบล

3.3.2 ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

- 1) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎร ในพื้นที่
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

- 1) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
- 3) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

3.3.3 ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตาม นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง
- 2) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเชรามิคให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จัก ของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- 1) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

3.3.4 ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

- 1) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/ โครงการ เพื่อ ควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
- 2) สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ แก้ไข
- 3) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ งบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ
- 4) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน
- 5) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม แก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

- 1) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- 2) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
- 4) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3.5 ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

- 1) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพ และราษฎร ในพื้นที่
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

- 1) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
- 3) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

3.3.6 ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตาม นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง
- 2) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิคให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จัก ของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- 1) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

3.3.7 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น
- 3) จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

- 1) บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ
- 2) บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง
- 3) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า
- 4) ให้คำแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

3.3.8 ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

ภารกิจหลัก

- 1) บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำไร่ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 2) ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

- 3) จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน . ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
- 4) รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

ภารกิจรอง

- 1) ปลุกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็ก และเยาวชน แห่งชาติ
- 2) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- 3) ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัดผลประเมินผลกิจกรรมเยาวชน
- 4) ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

3.3.9 ด้านการบริหารจัดการ

ภารกิจหลัก

- 1) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
- 2) ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- 4) ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- 1) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาะสมและ
- 2) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3.10 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

- 1) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- 2) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- 3) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- 4) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์การ ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สังคม
- 5) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบ
- 6) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน มาปณสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- 1) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- 2) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด

4. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์การบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

“การบริหารพัฒนากุศลกร สู่ประชาชนรับบริการแบบธรรมาภิบาล ส่งผลต่อการพัฒนาตำบลยั่งยืน”

4.2 พันธกิจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1) ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี
- 2) ดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร การอุปโภค บริโภค
- 3) ขยายบริการไฟฟ้าสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน รวมถึงพัฒนา ระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงการจัดสวัสดิการให้กับ ประชาชน อย่างทั่วถึง
- 5) จัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- 6) สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- 7) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขและดูแลสุขภาพพลอดักยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- 8) สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกเกษตรอินทรีย์ รวมทั้ง ส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร
- 9) ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- 10) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการท่องเที่ยว และการกีฬา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน
- 11) จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งาน ประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ
- 12) เฝ้าระวัง ติดตาม สถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล
- 13) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- 14) สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติด โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับ หมู่บ้านและ ระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด
- 15) รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึกต่อ ส่วนราชการในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำและป่าไม้

4.3 เป้าประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาพัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุขเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- 4) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 5) เพื่อพัฒนาให้ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน
- 6) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ให้มีความสะดวก และมีมาตรฐาน ทั้งยังสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น
2. จำนวนการพัฒนาระบบน้ำที่เพียงพอเพิ่มมากขึ้น
3. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ทางระบายน้ำ และสะพาน
2. พัฒนาระบบจราจร
3. พัฒนาระบบน้ำทั้งระบบ
4. จัดให้มีระบบไฟฟ้า และแสงสว่างในที่สาธารณะ หมู่บ้าน/ชุมชน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช: ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับย่อย เช่น บุคคล ครอบครัวและระดับกลุ่มชุมชนในท้องถิ่น ให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริมเกิดการรวมกลุ่มเพื่อการค้าในรูปแบบของสหกรณ์หรือตลาดเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และแก้ไขปัญหาความยากจนของหมู่บ้านหรือชุมชน ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนประชากรที่ว่างงานลดลง
2. จำนวนประชากรมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
3. จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร
2. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช: ยุทธศาสตร์ที่ 2 การ พัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายและเสื่อมโทรมและป้องกันการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะถูกทำลายในอนาคตและลดการเกิดปัญหาในด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. จำนวนครัวเรือนที่ให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย
3. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบัญญัติตำบล
4. ปริมาณขยะเฉลี่ยในพื้นที่ลดลง
5. จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน เยาวชน ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและกิจการการค้าอันเป็นที่น่ารังเกียจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
3. จัดให้มีถังรองรับขยะ สถานที่กำจัดขยะ รถขนถ่ายขยะ ที่ทิ้งสิ่งปฏิกูล เต่าเผาขยะ
4. ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะเพื่อทำปุ๋ยชีวภาพและขยะรีไซเคิล
5. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบลและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในกิจกรรม/ประเพณีและวันสำคัญต่าง ๆ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ป้องกันปัญหายาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรในท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รณรงค์ป้องกันปัญหาด้านการสาธารณสุข ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็นสังคมที่พึงปรารถนา เป็นสังคมที่มีคุณภาพในทุก ๆ ด้านเป็นสังคมแห่งการพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่มีความสนใจและร่วมกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นในท้องถิ่นที่แสดงออกทางวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั้งเดิมของ ท้องถิ่น
๔. จำนวนสถิติในการจับกุมเรื่องยาเสพติดในตำบลลดลง
๕. สถิติผู้เจ็บป่วย และโรคระบาดต่าง ๆ ลดลง

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา กีฬา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย ยาเสพติด
๔. อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่น เพื่อดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในกรณีที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการเองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน
๕. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขต อบต.
๖. จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขต อบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของ อบต. ให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในตำบลให้มีความทันสมัย และเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ในตำบล ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีการเรียนรู้ระบบที่มีประสิทธิภาพ และมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และพร้อมรับในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ประชาชนมีวิสัยทัศน์แนวคิดที่เปิดกว้างและมีความรู้เพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนมีการพัฒนาศักยภาพด้านข้อมูลข่าวสารพร้อมรับการเป็นประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้และการ ให้บริการนักท่องเที่ยว
๒. จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ระเบียบ กฎหมาย การกิจ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของอบต
๓. จัดให้มีเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านเพื่อส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย และ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
๔. จัดให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว ภายในหมู่บ้านและ ตำบลอย่างทั่วถึงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนากองท้องเที่ยวและการบริการในท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่นและเป็นการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับแพร่หลาย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1. จำนวนประชากรในท้องถิ่นมีการทำธุรกิจในด้านการท่องเที่ยวและการบริการเพิ่มมากขึ้น
2. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
3. ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้ต่อหัวต่อคนเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. ส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา และจัดให้มีการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช :

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การ พัฒนาด้านการค้า การลงทุน การเที่ยวเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของ อบต. ให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารกิจการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคมเพิ่มมากขึ้น
2. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น
3. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น
5. จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีประสิทธิภาพและสามารถใช้งานได้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรใน อบต.
3. ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของ อบต.
4. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช : ยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาความสงบความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช :
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

5. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ.2557 “ข้อ 4/1 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับ ส่วนระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ 4/2 ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค)ระดับสูง

(2) ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่งให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด “การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย” ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557

1. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.1 ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 21 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

1.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

1.1.3 ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

1.1.4 ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

1.1.5 ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

1.1.6 ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

1.1.7 ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

1.1.8 ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

1.1.9 ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

1.1.10 ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

1.1.11 ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

1.1.12 ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

1.1.13 ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

1.1.14 ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

1.1.15 ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1.16 ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

1.1.17 ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

1.1.18 ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

1.1.19 ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ

1.1.20 ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)

1.1.21 ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

1.2 การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1.2.1 สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 7 ด้าน

1.2.2 สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 7 ด้าน

1.2.3 สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 5 ด้าน

1.2.4 สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 3 ด้าน

1.3 การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.1 ทักษะที่จำเป็นในสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 9 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ทักษะการบริหารข้อมูล
- 2.1.2 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 2.1.3 ทักษะการประสานงาน
- 2.1.4 ทักษะการในการสืบสวน
- 2.1.5 ทักษะการบริหารโครงการ
- 2.1.6 ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- 2.1.7 ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- 2.1.8 ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- 2.1.9 ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

2.2 การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

- 2.2.1 สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 4 ด้าน
- 2.2.2 สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 4 ด้าน
- 2.2.3 สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 3 ด้าน
- 2.2.4 สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 3 ด้าน

2.3 การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 3.1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.1.1.2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- 3.1.1.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

3.1.1.4 ความบริการเป็นเลิศ

3.1.1.5 การทำงานเป็นทีม

3.1.2 สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภท บริหาร และ อำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อ นำ ทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

3.1.2.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

3.1.2.2 ความสามารถในการเป็นผู้นำ

3.1.2.3 ความสามารถในการพัฒนาคน

3.1.2.4 การคิดเชิงกลยุทธ์

3.1.3 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภท และ ระดับ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถ ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 22 สมรรถนะ ดังนี้

3.1.3.1 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

3.1.3.2 การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

3.1.3.3 การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก

3.1.3.4 การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล

3.1.3.5 การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

3.1.3.6 การคิดวิเคราะห์

3.1.3.7 การบริหารความเสี่ยง

3.1.3.8 การบริหารทรัพยากร

3.1.3.9 การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย

3.1.3.10 การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

3.1.3.11 การวางแผนและการจัดการ

3.1.3.12 การวิเคราะห์และการบูรณาการ

แผนการบริหารบุคลากรทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	รับผิดชอบ
1. งานแผนกลยุทธ์และระบบบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	1.1 จัดทำแผนกลยุทธ์หลักที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
	1.2 บริหารงานด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ตามแนวทาง (HR Scorecard)	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
	1.3 บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานส่วนตำบล เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
	1.4 พัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เช่น การให้ผู้รับบริการเอกสารผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
	1.5 บริหารจัดการระบบงาน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
2. งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.1 จัดกิจกรรมสร้างสมดุลและดูแลทรัพยากรชีวิตกับการทำงาน เช่น - กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ - กิจกรรมการออกกำลังกาย - กิจกรรมเพื่อสังคม	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด

แผนการบริหารบุคลากรทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	รับผิดชอบ
2. งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.2 กิจกรรมเสริมสร้างพลังใจ กำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ					สำนักปลัด
3.งานบริการอัตรากำลังและงานบริหารจัดการทั่วไป	3.1 จัดเตรียมพิธีการ	10,000					สำนักปลัด
	3.2 อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสารวัสดุที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร	10,000					สำนักปลัด
	3.3 จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่มสำหรับรับรอง ผู้เยี่ยมชม ศึกษาดูงานภายในสำนักงาน	10,000					สำนักปลัด
	3.4 ประสานและบริหารจัดการกรณีที่มีหน่วยงานอื่นขอรับการ สนับสนุนวิชาการจากพนักงานส่วนตำบล เช่น วิทยากร บรรยาย ผู้แทนในคณะกรรมการต่าง ๆ	10,000					สำนักปลัด
รวมงบประมาณ		50,000					

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประจำปีงบประมาณ 2569

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	พันธกิจงานกิจกรรม/โครงการ
				2569	
1	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	100,000	มกราคม – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
2	โครงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning & Innovation Culture)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	10,000	มกราคม – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
3.	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	10,000	มกราคม – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประจำปีงบประมาณ 2569

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	พันธกิจงานกิจกรรม/โครงการ
				2569	
4	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	50,000	เมษายน – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
5	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กุมภาพันธ์	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
6	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาลในหน่วยงานให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	10,000	พฤษภาคม – กรกฎาคม	

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประจำปีงบประมาณ 2569

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	พันธกิจงานกิจกรรม/โครงการ
				2569	
7	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการ ดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – มิถุนายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
8	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
9.	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
10	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประจำปีงบประมาณ 2569

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	พันธกิจงานกิจกรรม/โครงการ
				2569	
11	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ - จัดจ้าง ผู้มี ส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม - กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
12	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	10,000	มกราคม - กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
13	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยใน การทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านวินัยเข้า รับการอบรม	10,000	มกราคม - กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต					
14	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	50,000	ตุลาคม 2568 - กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประจำปีงบประมาณ 2569

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	พันธกิจงานกิจกรรม/โครงการ
				2569	
15	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของ หน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา					
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน					
16	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด
17	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งการประชุมประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

แผนการพัฒนารัฟพยากรบุคคล รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ประจําปีงบประมาณ 2569

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา					
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน					
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	พันธกิจงานกิจกรรม/โครงการ
				2569	
18	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของผู้รายงานผลการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างสูงสุด
19	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) ก ำ ร ทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างสูงสุด
20	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความ ต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างสูงสุด
21	กิ จ ก ร ร ม ส่ง เสริม ค วาม ป ล อ ด ภ ย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม 5 ส. ใน สำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม	บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างสูงสุด

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 277 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วน ตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนา วุ้ง นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนา วุ้ง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ดังนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลา 3 ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนา วุ้ง ที่ 65/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ลง วันที่ 30 มิถุนายน 2566 ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| 1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| 1.3 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| 1.3 ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| 1.4 ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| 1.5 หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

2. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.3 กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้า รับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.4 กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับ การพัฒนา

3. วิธีในการติดตามและประเมินผล คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาประจำปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาเวียงใช้เครื่องมือ วิธีการใน การติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรมรายบุคคล
2. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก 3 เดือน และสรุปผล รายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
3. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล
4. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากคณะกรรมการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
5. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุ ให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความ จำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ