



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน ได้ดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง

วิสัยทัศน์

ชุมชนน่าอยู่และเข้มแข็ง ร่วมแรงพัฒนา การศึกษาทั่วถึง พึ่งพาเศรษฐกิจ

เคียงคู่เกษตรปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมอนุรักษ์ประเพณี เสริมสร้างวิถีการท่องเที่ยวชุมชน



พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MISSION) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

- 1) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน



เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัด
แผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของหน่วยงานเพื่อพัฒนาศูนย์พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ดังนี้

1. ด้านการสรรหา (RECRUITMENT)

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการและต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานและหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

2. ด้านการพัฒนา (DEVELOPMENT)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรม



4. ด้านเก็บรักษาไว้ (RETENTION)

เพื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ด้านการใช้ประโยชน์ (UTILIZATION)

เพื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวนโยบายดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป



1. ด้านการสรรหา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวานมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมภิ บาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่กระบวนการราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานตำบล (ก.อบต.) ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อ.บ.ต.จ.ชัยภูมิ) และหนังสือสั่งการ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแผนในการ บริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้



1. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวานมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่กระบวนการราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานตำบล (ก.อบต.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อ.บ.ต.จ.ชัยภูมิ) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567- 2569	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณของงานและประมาณคน	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 – 2569 -ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ -อบต.ท่ามะไฟหวาน ประกาศใช้แผน	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. 2566 – ก.ค. 2567	ปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจงานของ อบต.
2	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	-ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร -แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรฯ รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ -ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ประกาศผลการสรรหาและเลือกสรร -ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ -ออกคำสั่งจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. 2567 – ก.ค. 2567	ดำเนินการกรณีที่มีตำแหน่งว่าง และได้รับการร้องขอจากส่วนราชการ
3	การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2567	เพื่อสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล สายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ และดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ และคณะกรรมการฯ กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบคัดเลือก - ประกาศรับสมัครและประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ทราบทั่วกัน - รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศรายชื่อผู้มีเข้ารับการคัดเลือก	10,000	พ.ย. 2566 – ก.ย. 2567	ดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
			- ดำเนินการสอบคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือก - ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ เพื่อแต่งตั้ง - ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง - รายงาน ก.อบต.จ.ชัยภูมิ			
4	การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567	เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งว่างด้วยการ รับโอน และได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	- กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศรับโอน - ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอนต่อต้นสังกัด พร้อมส่งเอกสารหลักฐาน - ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการคัดเลือก โดยการสัมภาษณ์ - เทศบาล แจ้งการรับโอนพร้อมประสานวันรับโอนในวันเดียวกัน - ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ในการรับโอน - ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	ดำเนินการกรณีที่มีตำแหน่งว่าง และได้รับการร้องขอจากส่วนราชการ

2. ด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริการ และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแผนการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1	กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี พ.ศ. 2567 - 2569	เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่ ก.อบต.กำหนดและต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569 - เสนอ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบ - ประกาศใช้แผน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566	
2	โครงการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	- เพื่อทราบขั้นตอน กระบวนการทางวินัยและการรักษาวินัย การให้ออกจากราชการการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๘ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) - เพื่อป้องกัน ระงับ ยับยั้งการกระทำผิดวินัย และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด - เพื่อให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเมื่อถูกดำเนินการทางวินัย - เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติอยู่ในกรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- ติดต่อประสานวิทยากร และกลุ่มเป้าหมาย - ดำเนินการจัดอบรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล - สรุปผลดำเนินการ และรายงานโครงการ	10,000	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย.67	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีวินัยและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด - เพื่อเป็นการป้องกันมิให้มีการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
3	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน - เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของด้านกฎหมาย กับ ภาคประชาชน ให้มากขึ้น - เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดจิตสำนึกและตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย - เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตนเองได้อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการให้บริการประชาชนมากขึ้น	- ติดต่อประสานวิทยากร และกลุ่มเป้าหมาย - ดำเนินการจัดอบรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล - สรุปผลดำเนินการ และรายงานโครงการ	10,000	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย.67	
4	กิจกรรมการจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ในหลักสูตร ตามสายงานที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นจัด	100,000	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย.67	

3. ด้านการเก็บรักษา (Retention)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการที่ดี ตามระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1	กิจกรรม การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย.67	
2	กิจกรรม การปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	เพื่อให้ข้อมูลของบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย.67	
3	กิจกรรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดีความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น	- จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้บุคลากรทราบทั่วกัน - ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการ ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน - สิ้นรอบ ดำเนินการประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ เสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา	ไม่ใช้ งบประมาณ	รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 1 ต.ค. 66 – 31 มี.ค. 67 รอบการประเมิน ครั้งที่ 2 1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
4	กิจกรรม การพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงาน จ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทน พนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดย นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยเป็นหลัก ในการประเมิน - เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนฯ พิจารณา - เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาออกคำสั่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ 1 (1 เม.ย. 67) ครั้งที่ 2 (1 ต.ค. 67) หมายเหตุ พนักงานจ้าง เลื่อน ค่าตอบแทน 1 ต.ค. 67	

4. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมและหลักจรรยาบรรณ ตามประมวลผลจรรยาบรรณของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1.	โครงการอบรมเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	ดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนด	10,000	15 ก.พ. 2567	
2	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตนเองได้อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการให้บริการประชาชนมากขึ้น	ดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนด	10,000	11 มิ.ย. 2567	
3	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ประมวลผลจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลผลจรรยาบรรณ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประมวลผลจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น บนเว็บไซต์ของ อบต.ท่ามะไฟหวาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	
4	กิจกรรมจัดทำคู่มือ การปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในลักษณะ DO'S & DON'T	เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจประมวลจรรยาบรรณ ได้ง่ายขึ้น และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป	จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในลักษณะ DO'S & DON'T ที่มีลักษณะเนื้อหาที่สอดคล้องกันภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ และง่ายต่อความเข้าใจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	