

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๗-พ.ศ. ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๑
- วิสัยทัศน์ อบต.	๑
- พันธกิจ	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- นโยบายการบริหารงานบุคคล	๒
- การวิเคราะห์สภาแวดล้อม	๔
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- เป้าประสงค์	๖
- กลยุทธ์	๗
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๕๖๗-๒๕๖๙)	๗
- การจำแนกระดับคุณวุฒิ	๑๔
- สายงานของข้าราชการ	๑๔
- โครงสร้างอายุราชการ	๑๕
- การเกษียณอายุราชการ	๑๕
- แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖

ส่วนที่ ๑

แผนการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ได้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๘ ซึ่งได้ทบทวนและปรับปรุงขึ้นใหม่ โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การผ่านการระดมความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

โดยรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ อบต.วังชมภู :

ท้องถิ่นก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลียงการใช้สารเคมี ชูวิถีสิ่งแวดล้อม พร้อมต้อนรับผู้มาเยือน

พันธกิจ อบต.วังชมภู :

๑. พัฒนาเส้นทางการคมนาคมขนส่งมีความสะดวก ปลอดภัย ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคไฟฟ้า ประปา มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน มีความทั่วถึงเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. มีการป้องกันและบรรเทาภัยจากน้ำเกษตรกรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่
๕. เกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๖. ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตเพื่อแก้ปัญหาความยากจน
๗. การศึกษา สาธารณสุข ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬานันทนาการ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
๘. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ได้รับการดูแลรักษา และอนุรักษ์ไว้อย่างยั่งยืน
๑๐. ลดการใช้พลังงานสิ้นเปลือง มีการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
๑๑. ลดปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

๑. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย
๓. การพัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ คนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความสุข

๔. ให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ส่งเสริม พัฒนา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณ ขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร (Recruitment and Selection) การยึดหลักการสรรหาคนดี และคนเก่งเข้าสู่ระบบราชการ โดยต้องดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่กฎหมายกำหนด ยึดหลักให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความรู้ เกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

๓.๓ จัดระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (Coaching And Mentoring)

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล

๓.๕ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการหมุนเวียนเรียนรู้ใหม่ (Job Rotation)

๔. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน โดยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของส่วนราชการ ทำความเข้าใจกับทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจหลักของส่วนราชการ รวมทั้งศึกษาโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ

๔.๒ วิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาคุณลักษณะของตำแหน่ง เช่น ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพและให้ข้าราชการได้มีโอกาสหมุนเวียนงานและสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย

๔.๓ ออกแบบเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ เพื่อหาข้อสรุปว่าส่วนราชการจะจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งใดบ้าง และแต่ละตำแหน่งจะต้องผ่านการปฏิบัติงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด

๔.๔ จัดทำแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Job Profile) จัดทำรายละเอียดของตำแหน่ง เป้าหมาย และตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้า (Ladder Position) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ผลสัมฤทธิ์หลักของงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งจัดทำเกณฑ์การพิจารณาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนพัฒนาที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีโอกาสพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ตนเลือกต่อไป

๕. การธำรงรักษามูลค่า (Retention) มีการดำเนินการเพื่อรักษามูลค่าไว้ในองค์กรและให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๕.๑ การจัดสวัสดิการภายในองค์กร กำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร

๕.๒ การจัดกิจกรรมนันทนาการในโอกาสสำคัญ เช่น วันปีใหม่ การเล่นกีฬา และเกษียณอายุราชการ เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน

๕.๓ การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร ตามโครงการบุคลากรดีเด่นประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๕.๔ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้นๆ

๕.๕ การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู โดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน หรือปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากร ความสามารถภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก หรือปัจจัยภายนอกจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อที่จะระบุโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (Strength = S)

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness = W)

หมายถึง จุดด้อย หรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ โอกาส (Opportunity = O)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค (Threat = T)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S) ๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ๒. บุคลากรมีความเป็นกันเอง สมานฉันท์ภายในองค์กร ๓. มีการปกครองแบบครอบครัว เกิดความอบอุ่น รักใคร่ กลมเกลียว ๔. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ๕. มีบุคลากรรุ่นใหม่ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ๖. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน	จุดอ่อน (Weakness = W) ๑. บุคลากรมีภาระงานหลายด้าน หลายหน้าที่ ๒. บุคลากรมีโอกาสร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกน้อย ๓. การปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่ครบถ้วน ๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๕. ภาระงานไม่สอดคล้องกับงบประมาณ
โอกาส (Opportunity = O) ๑. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องบุคลากรและต้องการได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	อุปสรรค (Threat = T) ๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ๒. ระเบียบข้อบังคับบางเรื่องไม่มีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เป็นการกำหนดเวลาใน ห้วงระยะยาว ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยแผนการบริหารมีการกำหนดทิศทางไว้ในเชิงวิชาการ กำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลที่ทำให้การบริหาร ทรัพยากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กร ประชาชน และเกิดประโยชน์อย่าง ความคุ้มค่า เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล อบต.วังชมภู

“พนักงาน อบต. มีความซื่อสัตย์ รักความก้าวหน้า พัฒนาตนเอง”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก
๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร
๔. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต

๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการ ร่วมกัน

๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ ปรับปรุงการบริหารและการบริการ

๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เพียงพอและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

๒. มีบุคลากรที่มีสมรรถนะได้มาตรฐานทางวิชาการ

๓. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศเพื่อการรองรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๔. มีวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ต่อการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศในองค์กร
๔. จัดทำ ส่งเสริมการมีวัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมหลักขององค์กร

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กร การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

[illegible]

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานระบบงบประมาณและบริหารระบบ									
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี									
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน									
๒๙	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการพิเศษ ๓๓-๓-๐๔-๗๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้									
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน									
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานบริหารงานคลัง									
๓๒	นักวิชาการคลัง ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป									
๓๗	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
งานควบคุมอาคาร									
๓๘	นายช่างโยธาอาวุโส ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสำรวจและออกแบบ									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค									
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
งานผังเมือง									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔. ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานสาธารณสุข									
๕๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานส่งเสริมสาธารณสุข									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานรักษาความสะอาด									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานบริการสาธารณสุข									
๕๕	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕. ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๗๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป									
๗๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑-	-	-	กำหนด เพิ่ม
งานบริหารการศึกษา									
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้าน กม.๒	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาวิ-ห้วยโป่ง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๗๕	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ครู ค.ศ.๒ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๗๗	ครู ค.ศ.๑ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๗๘	ครู ค.ศ.๒ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ									
	--	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๑	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖. ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๙๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๓๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์									
๙๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๓๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม									
๙๔	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๓๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๙๕	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๙๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
	รวม	๙๘	๙๔	๙๕	๙๘	+ ๑๒	-	-	

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ห้วงระยะเวลา ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น			๑	๑๒	๖		๑๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา				๓			๓
ลูกจ้างประจำ							๐
พนักงานจ้าง	๒๑	๔	๖	๒๕			๕๖
รวม	๒๑	๔	๗	๔๐	๖		๗๘
คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๙๒	๕.๑๒	๘.๙๗	๕๑.๒๘	๗.๖๙	๐	๑๐๐

สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักจัดการงานช่าง ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักวิชาการศึกษา ๑๒) นักพัฒนาชุมชน ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เคียงอายุควรได้รับการพัฒนาใน หลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๔๘.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น						๑	๓	๑	๕	๕๑.๖๐
วิชาการ				๑	๕	๒	๑		๙	๔๓.๗๗
ทั่วไป			๑		๑	๑			๓	๔๑.๓๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา					๒	๑			๓	๔๓.๓๓
พนักงานจ้าง		๑๒	๑๑	๘	๗	๖	๕	๗	๕๖	๓๙.๓๓
รวม	๐	๑๒	๑๒	๙	๑๖	๑๑	๙	๙	๗๘	๔๔.๕๖
คิดเป็นร้อยละ	๐	๑๕.๓๘	๑๕.๓๘	๑๑.๕๓	๒๐.๕๑	๑๔.๑๐	๑๑.๕๓	๑๑.๕๓	๑๐๐	

การเกษียณอายุจากการสูญเสียกำลังคนในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	-		๑	๑
รวม		-	-	๑	๑

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการปฐมพยาบาลและฝึกการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR)	เพื่ออบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรของ ศพด. ในการปฏิบัติงาน	ครูและบุคลากรของ ศพด. สังกัด อบต.วังชมภู จำนวนปีละ ๑ ครั้ง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ครูและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เข้าร่วมอบรมร้อยละ ๑๐๐	ครูและบุคลากรของ ศพด. มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	กองการศึกษา
๒	โครงการเรียนรู้ทักษะการดับเพลิงเบื้องต้น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด อบต.วังชมภู	เพื่อให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการดับเพลิงเบื้องต้น และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	ครูและบุคลากรของ ศพด. สังกัด อบต.วังชมภู จำนวนปีละ ๑ ครั้ง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง และเด็กนักเรียน เข้าร่วมอบรมร้อยละ ๘๕	ครูและบุคลากร ผู้ปกครองและเด็กนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการดับเพลิงเบื้องต้นและการอพยพหนีไฟอย่างถูกต้องและปลอดภัย	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓	โครงการ : กิจกรรมยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคคล หน่วยงานองค์กรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์หรือเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ทำคุณประโยชน์ ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.วังชมภู	บุคลากรดีเด่น จำนวน ๕ คน/ปี	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	มีบุคลากรดีเด่น จำนวน ๕ คน/ปี	สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ทำคุณประโยชน์ในองค์กร ร้อยละ ๙๐	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๔	โครงการส่งเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจในบทบาทตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูเพิ่มมากขึ้น ๒. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีจิตสำนึก และจรรยาบรรณในหน้าที่ของตนเอง	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗๐ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗๐ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้หลังจากการเข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของผู้เข้าอบรม	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู งานการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต.วังชมภู ประจำปี	๑. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูมีความรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติราชการ ๒.. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพได้พัฒนาความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖๐ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖๐ คน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้หลังจากการเข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของผู้เข้าอบรม	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู งานการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๖	การพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรทุกสายงานขององค์กร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู มีความรู้ มีทักษะการปฏิบัติงานในสายงาน ตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เข้ารับการพัฒนางานองค์ความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๔๒๕,๐๐๐	๔๒๕,๐๐๐	๔๒๕,๐๐๐	จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เข้ารับการพัฒนางานองค์ความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	มีความรู้หลังจากการเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ขององค์ความรู้ที่เข้ารับการพัฒนา	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๗	โครงการมาตรการ No Gift Policy	๑) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ๒) เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีวัฒนธรรมองค์กร NO Gift Policy	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	๑. ประกาศ ใช้ NO Gift Policy จำนวน ๑ ฉบับ ๒.ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูดำเนินการตามแนวทาง NO Gift Policy จำนวนร้อยละ ๑๐๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๘	โครงการ : กิจกรรมสร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑.บุคลากรของหน่วยงานมีความพึงพอใจต่อระบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ (สำรวจโดยแบบประเมิน) ๒.ข้อร้องเรียนในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนลดลง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

