



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลอุทุมพร
อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย**

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ (Vision)	๑
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๑
๕. วัตถุประสงค์	๒
๖. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๖
- แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๘
๗. การติดตามและประเมินผล	๑๐
๘. บทสรุป	๑๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๒) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ไม่นั่งรอรับฯ ทำให้จบในวาระ แก้ปัญหาแบบยั่งยืน ”

๓. พันธกิจ

- ๑ พัฒนาตำบลอุดมพรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- ๓ บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรให้สามารถส่งมอบ บริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการ บูรณาการร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลอุดมพรมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดย การประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็น เครื่องมือสำคัญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรที่มีประสิทธิภาพโดยตาม นโยบาย ดังนี้

๑.ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบ กำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร
- ๒) การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน การ คัดเลือก ให้ ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ กำหนด
- ๓) การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะและ ประโยชน์ที่ทาง ราชการจะได้รับให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) และคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะตาม หลัก สมรรถนะด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรืองานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัด โครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน

๓) ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๒) กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นในองค์กร
- ๓) ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆตามที่ระเบียบกำหนด
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลื่อนขั้น

เงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรแจ้งให้บุคลากรในสังกัด ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด

๒) จัดทำกิจกรรม/โครงการเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็น ธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถ วัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับ

นโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายใน ระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออก จากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณี ที่ บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยง ผลการประเมินจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมิน ผลงานต้องชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๒) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ ปฏิบัติงานที่ แท้จริง

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การจัดสภาพแวดล้อม มีความสะดวกสบายใน การทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีการแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน การจัดเก็บเอกสารเป็น ระเบียบเรียบร้อย และการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร

๗. ด้านการรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลอุทุมพรดำเนินการสนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคล ส่วนกลาง เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร การ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่ง ทุนการศึกษาบุตร จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นในด้านต่างๆ

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๒) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ไม่นั่งรอรับฯ ทำให้จบในวาระ แก้ปัญหาแบบยั่งยืน ”

๓. พันธกิจ

- ๑ พัฒนาตำบลอุดมพรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
- ๓ บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
- ๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรให้สามารถส่งมอบ บริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการ บูรณาการร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลอุดมพรมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดย การประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็น เครื่องมือสำคัญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรที่มีประสิทธิภาพโดยตาม นโยบาย ดังนี้

๑.ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบ กำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร
- ๒) การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน การ คัดเลือก ให้ ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ กำหนด
- ๓) การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะและ ประโยชน์ที่ทาง ราชการจะได้รับให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) และคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะตาม หลัก สมรรถนะด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรืองานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัด โครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน

๓) ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากร ให้ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๒) กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นในองค์กร
- ๓) ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆตามที่ระเบียบกำหนด
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลื่อนขั้น

เงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรแจ้งให้บุคลากรในสังกัด ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพรว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด

๒) จัดทำกิจกรรม/โครงการเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็น ธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถ วัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับ

นโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายใน ระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออก จากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณี ที่ บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยง ผลการประเมินจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมิน ผลงานต้องชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๒) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ ปฏิบัติงานที่ แท้จริง

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การจัดสภาพแวดล้อม มีความสะดวกสบายใน การทำงาน มีห้องน้ำสะอาด มีการแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน การจัดเก็บเอกสารเป็น ระเบียบเรียบร้อย และการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร

๗. ด้านการรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลอุทุมพรดำเนินการสนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคล ส่วนกลาง เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร การ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่ง ทุนการศึกษาบุตร จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นในด้านต่างๆ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

1.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมพร อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ 2569	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
1. การวางแผนกำลังคน	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน - การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดมพร เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมพร มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ 2569	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
3. การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการ ประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ต.ค.68-30 มี.ค. 69 ครั้งที่ 2 วันที่ 1 เม.ย.- 30 ก.ย. 69	ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็น ธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่ แท้จริง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
4. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ	- จัดทำและเผยแพร่การสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า - จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	- บุคลากรได้ ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน - บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
องค์การบริหารส่วนตำบลอุดมพร อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ						
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ฝึกอบรมตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ 100)	150,000	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.69)	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง						
บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)		ไตรมาสที่ 3 (ก.ค.-ก.ย.69)	1) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้						
บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.69)	1) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

1.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมพร อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ 2569	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
1. การวางแผนกำลังคน	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน - การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดมพร เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมพร มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด