



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกคนและทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครอบคลุมการบริหาร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนกำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ตุลาคม ๒๕๖๗

# สารบัญ

หน้า

๑. วิสัยทัศน์	๑
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑
๓. ค่านิยม	๑
๔. เป้าประสงค์	๑
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน	๒
๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับค่านิยม	๒
๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖ - ๘
การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๓
บทสรุป	๑๓

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**

.....

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

**๑. วิสัยทัศน์**

“บุคลากรมีสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และทำงานอย่างมีความสุข”

**๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ดังนี้

๒.๑ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๓ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๒.๕ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

๒.๖ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

**๓. ค่านิยม**

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

**๔. เป้าประสงค์**

๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการทั้งด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพพลเมืองและความเข้มแข็งของชุมชน	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรเพื่อการบริการประชาชน	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้ คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร ร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และ ภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงาน ของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ดังนี้

#### ๗.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็น ตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถและยึดประโยชน์และผลสำเร็จ ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๗.๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๗.๑.๓ การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องมีการ ประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน โดยส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนราชการ ต่างๆ และประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่างๆได้อย่างทั่วถึง

๗.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

/๗.๒ ด้านการพัฒนา...

## ๗.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและการพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๒.๑ แต่ละส่วนราชการภายในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

๗.๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น

๗.๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สื่อออนไลน์

## ๗.๓ ด้านการจูงใจและรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การส่งสมความรู้และประสบการณ์ เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล

๗.๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วไป

๗.๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น

#### ๗.๔ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๗.๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๗.๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๗.๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถความมุ่งมั่น ทุ่่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	- การสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักพัฒนา ชุมชนปฏิบัติการ  - รับสมัครสอบ คัดเลือกบุคคล เพื่อสรรหาและ เลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	- เพื่อให้มีบุคลากร ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ว่าง  - เพื่อให้มีบุคลากร ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ว่าง	<b>เชิงปริมาณ</b> - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา <b>เชิงคุณภาพ</b> มีบุคลากรปฏิบัติงาน แทนตำแหน่งที่ว่าง และปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ประชุมเพื่อดำเนินการ สอบคัดเลือก ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสอบคัดเลือก/ จัดทำแผนการสอบคัดเลือก ๓. ดำเนินการรับสมัคร/ สอบคัดเลือก/ประกาศผล การสอบคัดเลือก ๔. รายงานผลการดำเนินการ เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์	มีนาคม ๒๕๖๘ - มิถุนายน ๒๕๖๘   ธันวาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	๓๐,๐๐๐       ๑๐,๐๐๐	งานบริหาร งานบุคคล/ สำนักปลัด      งานบริหาร งานบุคคล/ สำนักปลัด
๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	- เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	<b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรใช้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑. ประชาสัมพันธ์โครงการ ฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคน ได้รับทราบ ๒. บุคลากรในหน่วยงาน สมัครเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ตามสายงาน ๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สมัคร เข้ารับการอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๔๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริม การเกษตร - กองสวัสดิการ สังคม - กองสาธารณสุขฯ

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	โครงการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ (E-Leaning)	- เพื่อให้บุคลากร สามารถพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่และ การหาคำถามความรู้ ด้วยตนเองตาม ความต้องการหรือ ตามความสนใจ	<b>เชิงปริมาณ</b> ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากร ในหน่วยงานได้เรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐	๑. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ๒. เลือกหลักสูตรที่สนใจ เรียนรู้ ๓. เข้าเรียนผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Leaning) ๔. พิมพ์ใบประกาศ เมื่อศึกษา/อบรมสำเร็จ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริม การเกษตร - กองสวัสดิการ สังคม - กองสาธารณสุขฯ
๔	กิจกรรมงดรับ งดให้ ของขวัญของกำนัล ทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่	- เพื่อให้บุคลากร มีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการ ที่ดี	<b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรมีจิตสำนึก ค่านิยมที่ดี	จัดทำประกาศนโยบาย ไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในรูปแบบ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และหน้าเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ และยึดถือปฏิบัติ และประกาศให้ประชาชน ทั่วไปได้รับทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริม การเกษตร - กองสวัสดิการ สังคม - กองสาธารณสุขฯ

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	กิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อให้บุคลากร มีความรักความสามัคคี ในหมู่คณะ - บุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ ร่วมกันทั้งในและ นอกองค์กร	<b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรมีความ พึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑. จัดทำบันทึกเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอ อนุมัติดำเนินการจัดทำ กิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สำนักปลัด
๖	กิจกรรมส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กร เช่น กิจกรรมปีใหม่ วันท้องถิ่นไทย ทำบุญวันพระ วันสงกรานต์ กีฬาบุคลากร สัมมนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากร มีความผูกพันและ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดัน การดำเนินงาน ด้านการพัฒนา บุคลากรให้เป็นไป ตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานกำหนดไว้	<b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรมีความ พึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑. จัดทำบันทึกเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอ อนุมัติดำเนินการจัดทำ กิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองการศึกษาฯ

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนทราบ โดยให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนทราบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

## รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะตามภาระงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)** เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ โดยบุคลากรต้องมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา ประชาชนทั่วไป และบุคลากรภายในหน่วยงาน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม โดยบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน ประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) โดยบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้ โดยอาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรต้องมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

**๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)** เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบ และขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

/๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้อง...

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

## รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละ ปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนเป็นสำคัญ

### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สี่ออนไลน์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

/บทสรุปสำหรับ...

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๗ คน จากทั้งหมด ๗ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๑ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๗ และพนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๕.๕๓

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้เรียนจบระดับปริญญาโท ร้อยละ ๘.๕๑ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๗๖.๕๙ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๑๔.๘๙

พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่า อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๔.๒๕ มีอายุงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๑๒.๗๖ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี ร้อยละ ๘๒.๙๗

#### หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๙๗.๖๑
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๙๕.๒๓
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๙๒.๘๕
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๙๐.๔๗
๕	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๔.๘๙

/ผลที่คาดว่าจะ...

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนต่อไป

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจ ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา