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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน	๒
๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม	๒
๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖ - ๑๐
การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๑
บทสรุป	๑๑

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 พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๓ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๒.๕ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๖ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๓. ค่านิยม

"พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน"

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีการวางแผนพัฒนาบุคลกร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

/๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก...

๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการทั้งด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-
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** พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา	**กลยุทธ์ที่ ๑** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ดังนี้

๗.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๗.๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗.๑.๓ การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน โดยส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนราชการต่างๆ และประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่างๆได้อย่างทั่วถึง

๗.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง 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 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์

๗.๓ ด้านการจูงใจและรักษาไว้

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

๗.๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล

๗.๓.๓ จัดให้มีระบบการประมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วไป

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

/๗.๔ ด้านการเสริมสร้าง...

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 ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสอบคัดเลือกสรรหา เลือกสรรบุคลากรที่ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	- เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	**เชิงปริมาณ** - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง **เชิงคุณภาพ** มีบุคลากรปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ประชุมเพื่อดำเนินการสอบคัดเลือก ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก/สรรหา ๓. ดำเนินการรับสมัคร/สอบคัดเลือก//สรรหา/ประกาศผลการสอบคัดเลือก ๔. รายงานผลการดำเนินการเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๓๐,๐๐๐	งานบริหารงานบุคคล/สำนักปลัด
๒	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรมตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	**เชิงปริมาณ** - ประเมินพนักงานส่วนตำบล ครูลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง **เชิงคุณภาพ** - การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑที่กำหนด	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครูลูกจ้างประจำ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังนี้ - รอบการประเมินครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารงานบุคคล/สำนักปลัด

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้าง โดยมีรอบการประเมิน จำนวน ๑ ครั้ง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)			
๓	การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ครู ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	**เชิงปริมาณ** - ประเมินพนักงานส่วนตำบล ครู **เชิงคุณภาพ** - พนักงานส่วนตำบล ครู ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในสายงาน	๑. พนักงานส่วนตำบล ครู ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการขอรับการประเมิน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ ๓. ดำเนินการประเมินคัดเลือก ๔. รายงานผลการดำเนินการเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารงานบุคคล/สำนักปลัด

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	**เชิงปริมาณ** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑. ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ ๒. บุคลากรในหน่วยงานสมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงาน ๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สมัครเข้ารับการอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๔๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริมการเกษตร - กองสวัสดิการสังคม - กองสาธารณสุขฯ
๒	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สื่อออนไลน์ (E-Leaning)	- เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการหาองค์ความรู้ด้วยตนเองตามความต้องการหรือตามความสนใจ	**เชิงปริมาณ** ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ **เชิงคุณภาพ** บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐	๑. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ๒. เลือกหลักสูตรที่สนใจเรียนรู้ ๓. เข้าเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Leaning) ๔. พิมพ์ใบประกาศเมื่อศึกษา/อบรมสำเร็จ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริมการเกษตร - กองสวัสดิการสังคม - กองสาธารณสุขฯ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	กิจกรรมงดรับ งดให้ของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	- เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	**เชิงปริมาณ** บุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม **เชิงคุณภาพ** บุคลากรมีจิตสำนึกค่านิยมที่ดี	จัดทำประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในรูปแบบภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและหน้าเว็ปไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติและประกาศให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
๔	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	**เชิงปริมาณ** บุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม **เชิงคุณภาพ** บุคลากรมีจิตสำนึกค่านิยมที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. จัดทำบันทึกเสนอต่อผู้บังบัญชาเพื่อขออนุมัติดำเนินการจัดทำกิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ - บุคลากรในหน่วยงานดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกันทั้งในและนอกองค์กร	**เชิงปริมาณ** บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑. จัดทำบันทึกเสนอต่อผู้บังบัญชาเพื่อขออนุมัติดำเนินการจัดทำกิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด
๖	กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เช่น กิจกรรมปีใหม่ วันท้องถิ่นไทย ทำบุญวันพระ วันสงกรานต์ กีฬาบุคลากร สัมมนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	**เชิงปริมาณ** บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑. จัดทำบันทึกเสนอต่อผู้บังบัญชาเพื่อขออนุมัติดำเนินการจัดทำกิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองการศึกษาฯ

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่าวนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่ายการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนต่อไป

บทสรุป

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