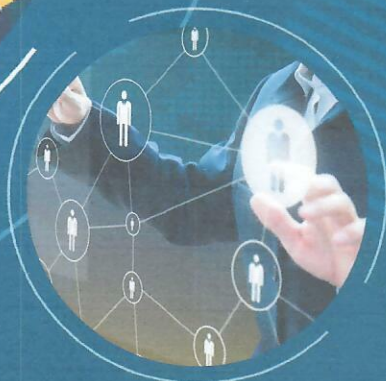
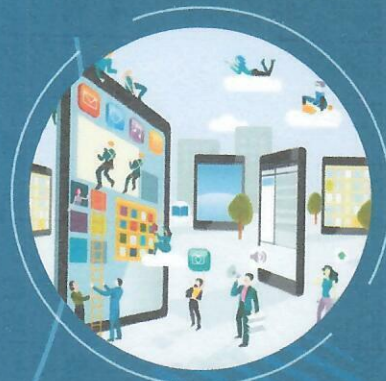




# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568



งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านห้วย  
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน จะนำบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

## รายการ

|                                                                                |      |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ ๑ บททั่วไป                                                               | หน้า |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร                                       | ๑    |
| บทที่ ๓ ขั้นตอนจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน       | ๓    |
| สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์               | ๕    |
| แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล                                | ๑๓   |
| รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริการและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน | ๑๖   |
| ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                      | ๑๘   |

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

### • วิสัยทัศน์

เศรษฐกิจดี มีสังคมที่น่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมที่ดี ผลผลิตมีคุณภาพ พัฒนา ศักยภาพผู้นำ

### • พันธกิจ

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณสุขโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มียั่งยืน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕. การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

### • ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ และสะพาน

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ การก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๑.๔ การบริการสาธารณสุขที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒.๒ เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๒.๓ สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

#### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการอยู่ดี มีสุขของประชาชน

๓.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๓.๓ การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและอนามัย

๓.๔ การพัฒนาส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๓.๕ การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๔.๓ การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การเมืองและสังคม

๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทาง

พัฒนา

๕.๒ ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการ

๕.๓ ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

๕.๔ การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

## บทที่ ๒

### การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ

#### ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าวประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

➤ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและ วิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและ สนับสนุนให้เทศบาล บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้ง ในปัจจุบันและ อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีด ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่อง ในการ บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจใน ให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

➤ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มี ลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ คุ่มค่า (Value For Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

➤ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

➤ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ

➤ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการสืบทอดชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้านกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำ ให้ ส่วนราชการให้ในการประเมินตนเอง ว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และ คุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

### บทที่ ๓

## ขั้นตอนจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนื่องด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการต่างๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่ม พูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

|                                             |                   |
|---------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน         | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน         | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม             | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร           | กรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด                         | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นายคมกริช สุรชน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๓. กำหนดวิธีการพัฒนาโดยเลือกวิธีโดยเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนาและหลักสูตรแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

## ๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหาการสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงาน ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลผลการวิเคราะห์ส่วนต่าง ๆ ระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม – แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

## ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ขององค์การบริหารส่วนตำบล การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้เป็นการพัฒนาองค์กรรวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวคณะทำงาน ฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑.เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

##### ๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากรหรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวบรวมการอบรม ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเจ้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยี

๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง

๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลเอราวัณได้ในทุกด้านทุกกิจกรรม

๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่นการคัดเลือกคนเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๕. กระบวนการที่มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเอง

๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สมรรถนะไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

## ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่นๆ ได้

๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น กำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

## ๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอ และทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

#### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

##### • องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

##### • ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

#### ๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

##### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน

๒. เป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน

๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการและพัฒนางานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ

๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง  
สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบ IT เชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ่ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มอบคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์

๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์

๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรบ้างที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคิดว่าให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ (Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน

๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริการทรัพยากรบุคคลในอนาคต

ล่วงหน้า

๖. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้

๗. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต

๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน

๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง

๑๑. การรักษาคณในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)

๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส

๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ

๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ

๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร

บุคคล

๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

และต่อเนื่อง

๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ

๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๑๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

๑๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๑๕. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๑๖. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๑๗. บูรณาการแผนงาน/ โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๘. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ

๑๙. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒๐ สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒๑. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ

๒๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ

๒๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒๔. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒๕. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล

๒๖. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริการจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

๒๗. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม

๒๘. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                           | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                    | ๑. จัดทำฐานข้อมูลปัจจุบัน<br>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>๓. ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. ปรับปรุงให้ชัดเจนและจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอาชีพ<br>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน                                  |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>การพัฒนาศักยภาพกำลังคนและปรับตัวการกำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ                       | ๑. เพิ่มอัตรากำลังปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก<br>๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจงาน<br>๔. จัดให้มีระบบการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริหารการกำลังใหม่                                                                                                                                                         | ๑. สร้างระบบข้อมูลเพื่อใช้วางแผนแนวโน้มและเหมาะสมกับภารกิจ<br>๒. มีการสร้างและบรรจุคนตั้งที่สอดคล้องกับภารกิจ<br>๓. กำหนดอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสมกับภารกิจ<br>๔. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดให้มีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ<br>๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในส่วนของกระบวนการของทุกหน่วยงาน<br>๔. จัดทำแผนงาน/โครงการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ใช้ IT อย่างมีประสิทธิภาพ<br>๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์สูงสุดในการทำงาน<br>๖. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้สอดคล้องกับภารกิจ | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                            |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                                             | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | เป้าประสงค์                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์</p> <p>และพฤติกรรมของผู้นำยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑.จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารที่สำคัญอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับCompetencyที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้นำบริหาร</p> <p>๔.พัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่</p> <p>๕.มีระบบการประเมินผลการบริหารที่กระบวนการมีค่าความเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖.มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้บริหารต้องรับผิดชอบผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานเป็นผู้ประเมินร่วม และเป็นผู้รับผิดชอบ</p> | <p>๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงานเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>                                                              | <p>๑.มีการพัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับบทบาทผู้นำยุคใหม่</p> <p>๒.มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเท่าเทียมกัน</p> <p>๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาภูมิทัศน์การทำงานเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและการเรียนรู้</p> <p>๔. นโยบายชัดเจนในการสร้างแรงจูงใจ</p> <p>๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น</p>                                                                                                                                                                                   | <p>๑.มีระบบในการใช้สร้างขวัญกำลังใจที่สมรรถนะสูง เช่นTalentManagement</p> <p>๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>                        |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                       | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖<br>การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมใน<br>ฝ่ายพนักงาน                                 | ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ<br>ของบุคลากรในการทำงาน ๒. จัด<br>ให้มีระบบการประเมินผลด้าน<br>ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่าง<br>เป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียด<br>มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔.<br>ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน<br>คุณธรรม จริยธรรม ให้มี<br>ประสิทธิภาพและมีความ<br>หลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและ<br>ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ<br>และปฏิบัติตามนโยบายองค์กร | ๑. มีการสร้างมาตรฐานที่ปฏิบัติได้<br>ในการบริหารงานบุคคล<br>๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน<br>จริยธรรมของบุคลากรครบถ้วนใน<br>การปฏิบัติงาน<br>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้<br>บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม<br>นโยบายองค์กรส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น       |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗<br>การบริหารทรัพยากรบุคคลและ<br>พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อม<br>ต่อการเปลี่ยนแปลง | ๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒.<br>บุคลากรในฝ่ายงานของฝ่ายบริหาร<br>บุคคลสามารถจัดทำระบบการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                     | ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๒. มีการประชุมสัมมนาพัฒนา<br>ศักยภาพบุคลากร<br>๓. มีการปรับปรุงและจัดอบรม<br>สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ให้บุคลากรในหน่วยงาน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘<br>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ<br>ข้าราชการ                                          | ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ<br>ให้กับข้าราชการในฝ่ายงานให้ได้รับ<br>การอบรมอย่างทั่วถึง ๒. มีการ<br>สร้างแรงจูงใจและสนับสนุน<br>บุคลากรให้มีสิทธิในการรับการ<br>อบรม                                                                                                                                                                                                         | ๑. มีการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ<br>พัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการ<br>๒. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และ<br>หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ<br>ข้าราชการ                                                                                                                     |

## แบบฟอร์มการจัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

| วิสัยทัศน์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>คุณภาพชีวิตที่ดี เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาอย่างยั่งยืน สู่เมืองแห่งความสุข ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>๒. การวางแผนสื่อสารการแลปรับตัวภาครัฐให้เหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>๔. พัฒนาผู้นำบริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรตามยุทธศาสตร์ขององค์กร</li> <li>๕. การพัฒนาระบบสวัสดิการแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่ทำงาน</li> <li>๖. การบริหารและการสร้างจริยธรรม ให้แก่บุคลากร</li> <li>๗. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะประจำตำแหน่ง</li> <li>๘. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</li> </ol> |
| พันธกิจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง</li> <li>๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในกระบวนการมีส่วนร่วม</li> <li>๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาศักยภาพสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</li> <li>๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณ และการคลังของ อบท. ให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อบท. ให้มีศักยภาพในการจัดการบริการสาธารณะโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</li> </ol> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>๖. พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและกระบวนการติดตามประเมินผลการพัฒนา<br/>อปท. ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๗. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางกายภาพ จิตใจ ความรู้ คุณธรรมการดำรงชีพ ประชาชนอาชีพและมีคุณภาพในการดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืนในทุกช่วงอายุ</p> <p>๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้</p> |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

| ลำดับ<br>ที่                                                                        | โครงการ/กิจกรรม                                                                                    | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | งบประมาณ       | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------|
| <b>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM</b> |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                |                       |
| ๑.๑                                                                                 | การวางแผนกำลังคน                                                                                   | ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค. ๖๗ - พ.ค. ๖๘     |
| ๑.๒                                                                                 | การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร                                                                         | ดำเนินการสรรหาบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการ สรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้น ให้มีอัตรากำลังงานไม่เกินร้อยละ ๖๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘     |
| ๑.๓                                                                                 | การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ เป็น ธรรม และมีความ โปร่งใส | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘</li> <li>- ผู้บริหารประชุมชี้แจงนโยบาย และแนวทางในการประเมินการ ปฏิบัติงานประจำปีแก่บุคลากร ทุกหน่วยงาน</li> <li>- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมีการประชุม</li> <li>- ผู้ประเมินให้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่ กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการ ประเมิน และแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</li> </ul> | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘     |

| ลำดับ<br>ที่                                                       | โครงการ/กิจกรรม                                                                            | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | งบประมาณ       | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------|
| ๑.๔                                                                | การปรับปรุง<br>สวัสดิการและ<br>สภาพแวดล้อมเป็น<br>องค์กรที่สร้าง<br>แรงจูงใจในการ<br>ทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีสถานที่ห้องสวัสดิการ รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เจ้าหน้าที่สามารถหยิบบมาใช้งานได้ง่าย</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง ถังน้ำพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมคู่มือคู่มืออาคารบ้าน</li> </ul> | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค. ๖๗ - พ.ค. ๖๘     |
| <b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD</b> |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                |                       |
| ๒.๑                                                                | การพัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากร                                                                 | - จัดทำโครงการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ๒๐๐,๐๐๐        | ต.ค. ๖๗ - พ.ค. ๖๘     |
| ๒.๒                                                                | พัฒนาองค์ความรู้<br>ให้กับบุคลากร                                                          | - จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ๑๕๐,๐๐๐        | ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘     |

#### ๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ต่อไป



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวนโยบายดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่แนบพร้อมประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายบุญมี บุญจันทิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน



## องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

อำเภอสีคิ้ว

จังหวัดนครราชสีมา