



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน  
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์



## คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ตุลาคม ๒๕๖๖

## 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. ๒๕๖๗	๖ - ๘
การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๒
บทสรุป	๑๓

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### 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 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและความสุขในวัยหลังเกษียณ

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 วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ ความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จ ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๗.๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๗.๑.๓ การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน โดยส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต่างๆ และประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง

๗.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงาน

## ๗.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและการพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

๗.๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น

๗.๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

## ๗.๓ ด้านการจูงใจและรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนมีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล

๗.๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วไป

๗.๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น

## ๗.๔ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปลอดภัย ประพฤติชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรม

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. ๒๕๖๗

## องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	- เพื่อให้มีบุคลากร ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ว่าง	<b>เชิงปริมาณ</b> พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา <b>เชิงคุณภาพ</b> มีบุคลากรปฏิบัติงาน แทนตำแหน่งที่ว่าง และปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ประชุมเพื่อดำเนินการ สอบคัดเลือก ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสอบคัดเลือก/ จัดทำแผนการสอบคัดเลือก ๓. ดำเนินการรับสมัคร/ สอบคัดเลือก/ประกาศผลการ สอบคัดเลือก ๔. รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อขอความ เห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์	มีนาคม ๒๕๖๗ - มิถุนายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐	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 ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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 (E-Learning)	- 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-Learning) ๔. พิมพ์ใบประกาศ เมื่อศึกษา/อบรมสำเร็จ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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. ๒๕๖๗ ในรูปแบบ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และหน้าเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ และยึดถือปฏิบัติ และให้ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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. ๒๕๖๗	- 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 ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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 ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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 เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา ประชาชนทั่วไป และบุคลากรภายในหน่วยงาน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

### ๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบ และขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

## รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนเป็นสำคัญ

### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

/บทสรุปสำหรับ...

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**  
**การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน**

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

**ข้อมูลทั่วไป**

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

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๑ พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๗ และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๓

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๔.๒๘ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๙.๕๒ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๒๖.๑๙

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๒.๗๗ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๒๑.๒๘ มีอายุงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๖๕.๙๕ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

**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

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนต่อไป

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา