



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ตุลาคม ๒๕๖๘

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. ๒๕๖๙	๖ - ๑๐
การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๑
บทสรุป	๑๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
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...

๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

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

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม

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

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

๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ดังนี้

๗.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็น ตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถและยึดประโยชน์และผลสำเร็จ ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๗.๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๗.๑.๓ การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องมีการ ประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน โดยส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนราชการ ต่างๆ และประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่างๆได้อย่างทั่วถึง

๗.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

/๗.๒ ด้านการพัฒนา...

๗.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและการพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๒.๑ แต่ละส่วนราชการภายในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

๗.๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น

๗.๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สื่อออนไลน์

๗.๓ ด้านการจูงใจและรักษาไว้

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

๗.๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล

๗.๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วไป

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

๗.๔ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๗.๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๗.๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๗.๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถความมุ่งมั่น ทุ่่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสอบคัดเลือก สรรหา เลือกร บุคลากรที่ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	- เพื่อให้มีบุคลากร ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ว่าง	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง เชิงคุณภาพ มีบุคลากรปฏิบัติงาน แทนตำแหน่งที่ว่าง และปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ประชุมเพื่อดำเนินการ สอบคัดเลือก ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสอบคัดเลือก/ สรรหา ๓. ดำเนินการรับสมัคร/ สอบคัดเลือก//สรรหา/ ประกาศผลการสอบคัดเลือก ๔. รายงานผลการดำเนินการ เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐	งานบริหาร งานบุคคล/ สำนักปลัด
๒	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเป็นไป ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	เชิงปริมาณ - ประเมินพนักงาน ส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เชิงคุณภาพ - การประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ เพื่อพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังนี้ - รอบการประเมินครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานบริหาร งานบุคคล/ สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๒. ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง เพื่อพิจารณา เลื่อนขั้นค่าตอบแทนและ ต่อสัญญาจ้าง โดยมีรอบการ ประเมิน จำนวน ๑ ครั้ง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)			
๓	การคัดเลือกและ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบล ครู ที่มีคุณสมบัติในการ เลื่อนระดับได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เชิงปริมาณ - ประเมินพนักงาน ส่วนตำบล ครู เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบล ครู ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนได้รับการ ประเมินและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น มีความ ก้าวหน้าในสายงาน	๑. พนักงานส่วนตำบล ครู ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ดำเนินการขอรับการประเมิน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ ๓. ดำเนินการประเมิน คัดเลือก ๔. รายงานผลการดำเนินการ เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานบริหาร งานบุคคล/ สำนักปลัด

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	- เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนา ในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑. ประชาสัมพันธ์โครงการ ฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคน ได้รับทราบ ๒. บุคลากรในหน่วยงาน สมัครเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ตามสายงาน ๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สมัคร เข้ารับการอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๔๐๐,๐๐๐	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริม การเกษตร - กองสวัสดิการ สังคม - กองสาธารณสุขฯ
๒	โครงการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ (E-Learning)	- เพื่อให้บุคลากร สามารถพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่และ การหาคำความรู้ ด้วยตนเองตาม ความต้องการหรือ ตามความสนใจ	เชิงปริมาณ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากร ในหน่วยงานได้เรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐	๑. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ๒. เลือกหลักสูตรที่สนใจ เรียนรู้ ๓. เข้าเรียนผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ๔. พิมพ์ใบประกาศ เมื่อศึกษา/อบรมสำเร็จ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริม การเกษตร - กองสวัสดิการ สังคม - กองสาธารณสุขฯ

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓	กิจกรรมงดรับ งดให้ ของขวัญของกำนัล ทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่	- เพื่อให้บุคลากร มีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการ ที่ดี	เชิงปริมาณ บุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม เชิงคุณภาพ บุคลากรมีจิตสำนึก ค่านิยมที่ดี	จัดทำประกาศนโยบาย ไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในรูปแบบ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และหน้าเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ และยึดถือปฏิบัติ และประกาศให้ประชาชน ทั่วไปได้รับทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด
๔	กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากร มีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต	เชิงปริมาณ บุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม เชิงคุณภาพ บุคลากรมีจิตสำนึก ค่านิยมที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. จัดทำบันทึกเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุมัติ ดำเนินการจัดทำกิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕	กิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อให้บุคลากร มีความรักความสามัคคี ในหมู่คณะ - บุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ ร่วมกันทั้งในและ นอกองค์กร	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความ พึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑. จัดทำบันทึกเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอ อนุมัติดำเนินการจัดทำ กิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด
๖	กิจกรรมส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กร เช่น กิจกรรมปีใหม่ วันท้องถิ่นไทย ทำบุญวันพระ วันสงกรานต์ กีฬาบุคลากร สัมมนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากร มีความผูกพันและ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดัน การดำเนินงาน ด้านการพัฒนา บุคลากรให้เป็นไป ตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานกำหนดไว้	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความ พึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑. จัดทำบันทึกเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอ อนุมัติดำเนินการจัดทำ กิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓. รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สำนักปลัด - กองการศึกษาฯ

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองคํการ บริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนจะเป็น ข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูล ที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนต่อไป

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนจนวนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจ ต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา