

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
- ๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เป็นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาของตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
- ๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ทุกคนที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนมีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและวางแผนกำลังคนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสมสามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ในการวางกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาครัฐกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอรวมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันที่ทันที่ นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตในมิติต่างๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วย เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภาระกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำทุกปีอย่างสม่ำเสมอโดยมุ่งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไปทุกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสมประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ การบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประธานอำนวยการท้องถิ่น/ประเทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายในเพื่อให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีหลักเกณฑ์การพิจารณา และประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างพนักงานซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานโดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมเพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศโดยมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหาร

/จัดการเวลา...

จัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ มีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ อย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ อำเภอบาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

"ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ จะได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยดี เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่"

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์

อำเภอบาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์ ๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม

๑.๒ กำหนดค่าจ้างเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

/๑.๓ จัดทำ...

๓.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart

๓.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้

ประเด็นที่ ๒ การเข้าสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม

๒.๑ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงทุจริตด้วยระบบดิจิทัล

๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ

๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path)

๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร

๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ คำนึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ การบวกรบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ การบวณการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.๔ มีการให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart	จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

ประเด็นที่ ๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	จัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล และลดความเสี่ยงทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล	การนำระบบการจัดการเรื่อง(ร้องเรียน/ร้องทุกข์บริการ ออนไลน์) ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ https://www.tambonnongpo.go.th	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานตามภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ	การจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path)	การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	โครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภาระกิจขององค์กร	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ทุกส่วนราชการ
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนจัดการความรู้ KM-Knowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติ งานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๔) หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึก อบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๑๐๐) (ตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ร้อยละของรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓.๖ คำนึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	๑) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี ๒) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้มีการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะกรรมการ
การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองโพธิ์ กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ
๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพธิ์ สามารถ
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับ
ภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา
มากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้
ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้
เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ