

 Human Resource

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ



คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง ต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมายในการพัฒนา	๒
๔. วิสัยทัศน์ (Vision)	๒
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
๖. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๘. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๖. การติดตามและประเมินผล	๘

๑. หลักการและเหตุผล

ในสภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่นำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันโดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดเช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละแห่งก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) เพื่อให้บุคลากรมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการวางแผนการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ
บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่ได้รับการพัฒนา
๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอั้งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอั้งบรรลุตามเป้าหมาย

๔. วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากร เน้นความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐบาล”

๕. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชนและภาค

ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

๘. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้องให้มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งนโยบายเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรมีการเตรียมการด้านอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกโดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชีผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ทันสมัยยิ่งขึ้น

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในองค์กรทุกประเภททุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี เลื่อนระดับ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัดโดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อ เตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือการย้ายเปลี่ยนสายงานในระดับที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม การปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

๙. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	- การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน - การจัดทำสถิติอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๒	ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล	- การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การสรรหาสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๓	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	- การขอใช้บัญชีจาก กสธ. ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - การส่งจ้างพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๔	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและศึกษาดูงานประจำปี	๒๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๕	ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - ผู้บังคับบัญชามอบนโยบายและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี - ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ - สรรอบการประเมินผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ทำไว้และแจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินได้รับทราบ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ - ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - ผู้บริหารลงนามในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประกาศรายชื่อผู้ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ประเมิน ครั้งที่ ๑ (ต.ค.๖๘ – ๓๑ มี.ค.๖๙) ประเมิน ครั้งที่ ๒ (เม.ย.๖๙ – ๓๐ ก.ย.๖๙)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๖	ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาความ ดีความชอบ (เช่น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนระดับ เลื่อนวิทยฐานะ) - แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือน เลื่อน ค่าตอบแทน - ประชุมคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือน เลื่อน ค่าตอบแทน - ผู้บริหารลงนามในแบบประเมินเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน - ผู้บริหารมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน 	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>เดือนครั้งที่ ๑ เม.ย.๖๙</p> <p>เดือนครั้งที่ ๒ ครั้งที่ ๒ ต.ค.๖๙</p>
๗	ด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัย	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง ประจำปี - โครงการชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี 	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๘	ด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ ปฏิบัติจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงาน ประเภทวิชาการ - ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - การเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล 	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๙	ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม ๕ ส -อบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยทางถนน - อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและระงับอัคคีภัย เบื้องต้นและการอพยพหนีไฟ 	ไม่ใช้งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ ๒๕,๐๐๐	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๑๐	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับ พนักงาน - จัดให้มีการออกกำลังกายหลังเลิกงาน - กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในเทศกาลต่างๆ - การส่งเสริมและบริหารจัดการองค์การสุขภาวะ (Happy Workplace) 	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

๑๐. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกิจกรรมที่วัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน โดยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาซึ่งการประเมินแผนไปสู่การปฏิบัติมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรในปีถัดไป

เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้เครื่องมือวิธีการในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้าอบรม ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

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

๕. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การติดตามและประเมินผลแผนการบริหาร
