



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง
อำเภอลำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุระเวช ไชยพินนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. เป้าหมาย	๑
๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๒
๕. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๒
๖. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๓
๗. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๖
๘. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๘
◆ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
◆ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒
๙. การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่ขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

ผู้บริหาร

๑. พนักงานในองค์กรสามารถนํานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
๒. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
๓. พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๓. องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคนที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
๔. พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
๕. พนักงานนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

ประชาชน

๑. สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน
๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

วิสัยทัศน์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และเป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบท.ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีมีวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกส่วนราชการ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. สนับสนุนให้บุคลากรทุกส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๖ เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกในการให้บริการ	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. งบประมาณการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ ๖. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกภาคส่วน ๓. มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ๔. เป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๒. มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร ๓. งบประมาณไม่เพียงพอ ๔. การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานนอกเวลาได้ ๓. มีระบบการบริหารงานบุคคล ๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ ๕. สามารถรับรู้และปรับปรุงในการทำงานในองค์กรได้เร็ว	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาในบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

๖. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีประเด็นยุทธศาสตร์และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำนวความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รัก การเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับ การรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาก้าวหน้าให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการ อบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและ ยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ อบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนาก้าวหน้าให้กับข้าราชการ

๗. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง
และสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี
ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน
ปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ
ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ

๘. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด มีประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร

๕. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่งและสมรรถนะประจำสายงาน

๗. พัฒนานอกระงให้เป็นอกระงแห่งการเรียนรู้
๘. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๙. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปรงใสให้แก่บุคลากร
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โดยอกระงการบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

◆ **แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. งานแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ระบบงานและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและการกิจของอกระงการบริหารส่วนตำบล
๒. งานสวัสดิการและการสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสร้างความสมดุลงระหว่างชีวิตการทำงาน
๓. การบริหารจัดการอกระง และการมอบหมายภารกิจงานของทุกส่วนราชการอย่างชัดเจน

◆ **แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑. การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอกระงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอกระงให้แก่บุคลากรอกระงการบริหารส่วนตำบลเสม็จ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมแก่บุคลากรอกระงการบริหารส่วนตำบลเสม็จ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๔. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๕. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้น้าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๖. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความสุขในอกระง

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอลำโรงเทพ จังหวัดสุรินทร์**

.....

◆ **แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. งานแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ระบบงานและระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล	๑. การปรับปรุงโครงสร้าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง โครงสร้างที่ เหมาะสมสอดคล้องกับ ปริมาณงาน และการบริหาร ทรัพยากรตามอำนาจหน้าที่ ของ อบต.	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - การบริหารจัดการระบบงานการประชุม ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง ภารกิจของ อบต.เสม็ด - บริหารจัดการอัตรากำลังคนของ อบต. ตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัด อบต.
	๒. การสรรหาและ เลือกสรรบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	เพื่อดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลตามตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ ตำแหน่งเพื่อให้มีอัตรากำลังที่ เพียงพอในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	- สรรหาและเลือกสรรบุคลากรตาม ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น การประกาศสรรหาพนักงานจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เป็นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัด อบต.
	๓. การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร และปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	- ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน - การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัด อบต.

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๔.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ทุกส่วนราชการ
๒.งานสวัสดิการและการสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	การจัดสวัสดิการและการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วม และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี	- จัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย - จัดระบบสวัสดิการให้แก่พนักงานและพนักงานจ้างของ อบต. - จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรม big cleaning day และกิจกรรม ๕ ส ในการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ทุกส่วนราชการ
๓. การบริหารจัดการองค์กร และการมอบหมายภารกิจงานของทุกส่วนราชการอย่างชัดเจน	จัดประชุมประจำเดือนคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานจ้างในสังกัด	เพื่อให้พนักงานทุกส่วนราชการได้รับทราบนโยบายการบริหารงาน ข้อราชการต่าง ๆ และผลการดำเนินงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	- จัดประชุมประจำเดือนคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานและพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อชี้แจงนโยบายการบริหารงาน แจ้งข้อราชการต่าง ๆ เพื่อมอบหมายงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานของส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัด อบต.

◆ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านองค์ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๒. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในสายงาน และหลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่ง - การฝึกอบรมและการหาองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) - การจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากร	๔๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ทุกส่วนราชการ
	๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่นักบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ศักยภาพและความสามารถและแนวความคิดใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง ๒. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบและมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้แก่นักบริหารส่วนตำบล	๓๐,๐๐๐	เมษายน ๒๕๖๙ - มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานปลัด อบต.

ประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๓. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน การ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การ ป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน และสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	- การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน	ไม่มีงบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๔ - ธันวาคม ๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.
๒. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความสุขในองค์กร	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลและนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและมีความตระหนัก มีทัศนคติที่ดี ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรม ทำงานด้วยความสุจริต	- การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน - การมอบใบประกาศเกียรติบัตรด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	๓๐,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๔ - พฤษภาคม ๒๕๖๔	กองการศึกษาฯ
	๒. โครงการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักการของกรมเพื่อเพียงความพอดี การใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ชีวิตในความไม่ประมาทและ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์	- การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการดำรงชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	มิถุนายน ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๔	สำนักปลัด อบต.

ประเด็นด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๓. จัดกิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ การเสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรในองค์กร	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน โดยนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความตระหนัก มีทัศนคติที่ดี และปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่มี คุณธรรม ทำงานด้วยความ สุจริต ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างความสุขในองค์กร	- ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม - ประกาศประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น - จัดทำแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรม (Dos & Don'ts)ตามประมวลจริยธรรม - จัดกิจกรรมนโยบายไม่รับของขวัญ ของรางวัล No Gift Policy - จัดทำแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัด อบต.

๙. การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม้าง ได้กำหนดเจ้าหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|--------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม้าง | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็น กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น เลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม้างเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผล ข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเสม้างทราบ

.....

