



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพานฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลปอพานได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน
- ๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน
- ๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอพานทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพานมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนมีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสมสามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไรนอกจากนี้ในการวางแผนกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาครัฐกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอพร้อมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้พร้อมที่จะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่าง ๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ พนักงานด้วยเข้ารับการศึกษาอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำทุกปีอย่างสม่ำเสมอโดยมุ่งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในทุกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสมประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ การบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลรวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายในเพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเนินกุ่มให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับโดยมีการกำหนดค่าอัตราระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาหลักเกณฑ์การพิจารณาและ ประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงานซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานโดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งมอบผลงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศโดยมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งให้

ความสำคัญ...

ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกัน อย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน มีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มหาสารคาม และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อย่างชัดเจน และเป็นที่ทราบของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามและหนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความสำคัญและกำหนด แนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ ผู้ ทำงานตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปอพานว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ปอพาน แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน

องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ ที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปอพาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน จะได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาคัยเต็ม ใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

**ประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก
จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์ ๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม

๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงานและ
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart

๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบLHR ที่
ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลัก
ธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง
มีคุณธรรม

๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลและลดความ
เสี่ยงทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล

๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ

๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path)

๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม
สายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภาระกิจขององค์กร

๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้การ
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม
สายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ มีการติดตาม...

๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผล
มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ คำนึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตราากำลังที่เหมาะสม	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล
๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนด ระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล
๑.๓ จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ รายละเอียดของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคน ให้บุคลากรในหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart	จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรา กำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียด...

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	จัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน	ทุกส่วนราชการ
๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล	การนำระบบการจัดการเรื่อง (ร้องเรียน/ร้องทุกข์บริการออนไลน์) ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน https://www.porpan.go.th	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานตามภารกิจ	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ	การจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path)	การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	โครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภาระกิจขององค์กร	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพอน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนจัดการความรู้ KM-Knowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพอน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๔) หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๔๗๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) (ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๖ คำนึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	๑) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี ๒) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้มีการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโปพานทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการติดตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ