



# แผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



Human Development Planning

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนซ่า  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง

การพัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

**“โพธิ์น้ำเมืองน่าอยู่ คู่คนดีมีคุณธรรม นำอาชีพเกษตรก้าวหน้า เสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม”**

### ๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ ดังกล่าวสรุปภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ มีภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) พัฒนาคูคลององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำให้เป็น มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาคูคลององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาคูคลององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำ

### ๓ ค่านิยม

**“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”**

### ๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาคูคลอง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน

ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

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

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด  | ระยะเวลาการดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ<br>ที่ได้รับการจัดสรร | วิธีการพัฒนา<br>บุคลากร           | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|---|---|--|----------------------|----------|----------|----------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
|   |   |  | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |                                |                                   |                                    |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้<br>ความสามารถ ทักษะและ<br>สมรรถนะที่จำเป็นในการ<br>ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่<br>กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรม<br>หลักสูตรปฐมนิเทศ<br>ข้าราชการหรือพนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่นบรรจุ<br>ใหม่  | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน<br>หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการ<br>หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุ<br>ใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)  |                      |          |          |          | ๑๕,๐๐๐                         | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
|   | ๒) โครงการฝึกอบรม<br>หลักสูตรตามสายงานของ<br>ข้าราชการหรือ พนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่น ได้แก่<br>หลักสูตรนักบริหารงาน<br>ท้องถิ่น หลักสูตรนัก<br>บริหารงานทั่วไป หลักสูตร<br>เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร<br>นักวิชาการศึกษา หลักสูตร<br>นักทรัพยากรบุคคล<br>หลักสูตรนักวิชาการเงิน<br>และบัญชี หลักสูตรเจ้า<br>พนักงานธุรการ หลักสูตร<br>นายช่างโยธาหลักสูตรเจ้า<br>พนักงานพัฒนาชุมชน | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน<br>ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน<br>ของข้าราชการหรือ พนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) |                      |          |          |          | ๓๕,๐๐๐                         | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| <b>รวม</b>  |   |  |                      |          |          |          | <b>๕๐,๐๐๐</b>                  |                                   |                                    |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด   | ระยะเวลาการดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ<br>ที่ได้รับการจัดสรร | วิธีการพัฒนา<br>บุคลากร           | หน่วยงานดำเนินการ              |
|---|---|---|----------------------|----------|----------|----------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
|   |   |   | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |                                |                                   |                                |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละ ของ บุ ค ล า ก ร ที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐) |                      |          |          |          | ๔๐,๐๐๐                         | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดการจัดทำ แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี                           | ระดับ ความ สำ เ ร้ จ ของการจัดทำ ผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)   |                      |          |          |          | ๔,๐๐๐                          | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                    | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล        | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)            |                      |          |          |          | ๓๐,๐๐๐                         | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
|   | ๒) โครงการประกวดการจัดการ นวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี   | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของ บุ ค ล า ก ร (๓ ผลงาน/ส่วนราชการ)   |                      |          |          |          | ๓๐,๐๐๐                         | ๑) การพัฒนาตนเอง<br>๒) การสัมมนา  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| <b>รวม</b>  |   |   |                      |          |          |          | <b>๑๐๔,๐๐๐</b>                 |                                   |                                |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด  | ระยะเวลาการดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ<br>ที่ได้รับการจัดสรร | วิธีการพัฒนา<br>บุคลากร           | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|---|---|--|----------------------|----------|----------|----------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
|   |   |  | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |                                |                                   |                                    |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ                            | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)    |                      |          |          |          | ๑๐,๐๐๐                         | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
|   | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)           | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)                |                      |          |          |          | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ | อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและพนักงานจ้าง                                      | ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน |                      |          |          |          | ๕๐,๐๐๐                         |                                   |                                    |
| ๓. สร้างองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้                                    | ๑. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้อัฒนะการปฏิบัติงาน                                  | การรายงานผลการฝึกอบรมหลังฝึกอบรม ๗ วัน                                 |                      |          |          |          | ไม่ใช้งบประมาณ                 |                                   |                                    |
|   | ๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน                | ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน   |                      |          |          |          | ๓๐,๐๐๐                         |                                   |                                    |
| <b>รวม</b>  |   |  |                      |          |          |          | <b>๙๐,๐๐๐</b>                  |                                   |                                    |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด  | ระยะเวลาการดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ<br>ที่ได้รับการจัดสรร | วิธีการพัฒนา<br>บุคลากร           | หน่วยงานดำเนินการ            |
|---|--|--|----------------------|----------|----------|----------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
|   |  |  | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |                                |                                   |                              |
| ๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิต<br>สาธารณะ คุณธรรม<br>จริยธรรม และเจตคติการ<br>เป็น ข้าราชการที่ดี               | ๑) โครงการฝึกอบรมจิต<br>อาสา และคุณธรรมจริยธรรม<br>ประจำปี                         | ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วม<br>โครงการ (ร้อยละ ๘๐)                          |                      | =====    |          |          | ๒๐,๐๐๐                         | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น |
|   | ๒) โครงการจัดกิจกรรม<br>การต้านทุจริตคอร์รัปชัน<br>ในองค์กร ปกครองส่วน<br>ท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศ<br>เจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม<br>(ร้อยละ ๑๐๐)   |                      | =====    |          |          | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการ<br>พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม<br>องค์กรที่ดีและสร้าง<br>ความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของ<br>บุคลากรสังกัดองค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น<br>ประจำปี       | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของ<br>องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | =====                |          |          |          | ไม่ใช้งบประมาณ                 | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น |
|   | ๒) โครงการสัมมนาและ<br>การศึกษาดูงานขององค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น<br>ประจำปี     | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ<br>ประเมินการทดสอบหลังการ<br>ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)  |                      | =====    |          |          | ๓๕๐,๐๐๐                        | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น |
| <b>รวม</b>  |  |  |                      |          |          |          | <b>๓๗๐,๐๐๐</b>                 |                                   |                              |

ระยะเวลาดำเนินการแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพนง่า Individual Development Plan (IDP)  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | หลักสูตร/โครงการ                                     | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย   | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ              | ผลที่คาดว่าจะได้รับ  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ                       |
|-----|--|--|--|-------------------|------------------------------------|--|--|
| ๑   | การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่                               | - เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | -พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่                                  | ๑๐,๐๐๐            | เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่ | -พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย                           | - งานบุคคล<br>- สำนักปลัด อบต.                 |
| ๒   | โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ | -เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่                                    | - พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนาจการท้องถิ่นทุกระดับ/ตำแหน่ง | ๑๐๐,๐๐๐           | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘               | -ผู้เข้าอบรมมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | - ทุกส่วนราชการ<br>-หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ |
| ๓   | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร | -เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร        | -พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนาจการท้องถิ่นทุกระดับ/ตำแหน่ง  | ๑๐๐,๐๐๐           | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘               | -ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติหน้าที่ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและการบริหารเพิ่มขึ้น                     | - ทุกส่วนราชการ<br>-หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ |
| ๔   | โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.     | -เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร                          | -คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.   | ๑๐๐,๐๐๐           | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘               | -มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น  | - สำนักปลัด อบต.                               |
| ๕   | โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์                 | -เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์                                 | -ทุกตำแหน่ง  | ๑๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘               | -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น | - ทุกส่วนราชการ<br>-หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ |



| ที่ | หลักสูตร/โครงการ  | วัตถุประสงค์  | เป้าหมาย   | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ   | ผลที่คาดว่าจะได้รับ  | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ   |
|-----|---|---|--|-------------------|-------------------------|--|--|
| ๖   | โครงการส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรม เพื่อเพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงาน               | -เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ<br>ทำงานส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมแก่พนักงานส่วน<br>ตำบลและพนักงานจ้าง   | -คณะผู้บริหาร/สมาชิก<br>สภา อบต./พนักงาน<br>ตำบล /พนักงานจ้าง                              | ๒๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | -พนักงานส่วนตำบลและ<br>พนักงานจ้างมีคุณธรรมและ<br>จริยธรรม ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่<br>และบริการประชาชนอย่างเป็น<br>ที่พอใจ  | - ทุกส่วนราชการ<br>-หน่วยงานภายนอกที่<br>ดำเนินการ   |
| ๗   | โครงการส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรม เพื่อ<br>เพิ่มประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงาน               | เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ<br>ทำงานส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมแก่พนักงานส่วน<br>ตำบลและพนักงานจ้าง  | -พนักงานส่วนตำบล<br>ที่รับผิดชอบงานนิติ<br>การหรือพนักงาน<br>ส่วนตำบลที่สนใจ<br>-ปลัด อบต. | ๒๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้<br>เพิ่มขึ้นและนำความรู้ที่<br>ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่ได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ   | - ทุกส่วนราชการ<br>-หน่วยงานภายนอกที่<br>ดำเนินการ   |
| ๘   | โครงการฝึกอบรม<br>สัมมนาและทัศนศึกษา<br>ดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพ<br>ในการปฏิบัติงานและ<br>การบริหารงาน | เพื่อเพิ่มความรู้ที่ได้มา<br>ประยุกต์ใช้ในการ<br>ปฏิบัติงานและสถานที่<br>ทำงาน  | -คณะผู้บริหาร<br>-สมาชิกสภา อบต.<br>-พนักงานส่วนตำบล<br>-พนักงานจ้าง                       | ๓๕๐,๐๐๐           | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้<br>และวิสัยทัศน์ในการทำงาน<br>เพิ่มมากขึ้น  | - ทุกส่วนราชการ<br>-หน่วยงานภายนอกที่<br>ดำเนินการ   |
| ๙   | โครงการฝึกอบรม<br>ทบทวนอาสาสมัคร<br>ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน   | เพื่อเป็นการทบทวน<br>ความรู้และให้มีการเตรียม<br>ความพร้อมในการการ<br>ปฏิบัติงานอยู่เสมอและ<br>สามารถนำความรู้ที่ได้มา<br>ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด<br>ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | -เจ้าหน้าที่ในสังกัด<br>และ อปพร. ในเขต<br>อบต.  | ๕๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | -สมาชิก อปพร.ได้ทบทวน<br>ความรู้ ความเข้าใจ<br>ประสบการณ์ และมีการ<br>เตรียมความพร้อมในการ<br>ปฏิบัติงานอยู่เสมอตลอดจน<br>สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้<br>ในการปฏิบัติงานให้เกิด<br>ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | -งานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย<br>-สำนักงานปลัด อบต.<br>-หน่วยงานภายนอกที่<br>ดำเนินการ |

| ที่ | หลักสูตร/โครงการ  | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย   | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ   | ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ                        |
|-----|---|--|--|-------------------|-------------------------|---|---|
| ๑๐  | โครงการพัฒนา<br>มาตรฐานหลักสูตร<br>การศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>ปฐมวัย                  | -เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>ทักษะประสบการณ์มาใช้<br>ในงานด้านการศึกษา<br>ปฐมวัย  | -ครู/ผู้ดูแลเด็กทุก<br>ตำแหน่ง                                       | ๕๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้<br>ความเข้าใจทักษะและ<br>ประสบการณ์ในการดูแล<br>เด็กปฐมวัย                         | -กองการศึกษา<br>-หน่วยงานภายนอกที่<br>ดำเนินการ |
| ๑๑  | หลักสูตรเกี่ยวกับ<br>พนักงานจ้างแต่ละ<br>ตำแหน่งหรือหลักสูตร<br>อื่นที่เกี่ยวข้อง | -เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้<br>และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงาน<br>แต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง<br>ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี<br>ยิ่งขึ้น | พนักงานจ้างทุก<br>ตำแหน่ง  | ๕๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | ได้รับความรู้และนำมา<br>ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ  |   |
| ๑๒  | หลักสูตรการควบคุม<br>ภายใน  | เพื่อพัฒนาความรู้และ<br>ความสามารถ<br>ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน   | -พนักงานส่วนตำบล<br>ทุกตำแหน่ง                                       | ๔๐,๐๐๐            | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | ได้รับความรู้และนำมา<br>ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ  |   |
| ๑๓  | โครงการอบรม<br>ภาษาอังกฤษหรือภาษา<br>อื่นเพื่อเข้าสู่สังคม<br>อาเซียน             | -เพื่อพัฒนาความรู้และ<br>ความสามารถ<br>ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน  | -คณะผู้บริหาร<br>-สมาชิกสภา อบต.<br>-พนักงานส่วนตำบล<br>-พนักงานจ้าง | ไม่ใช้งบประมาณ    | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ | ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้<br>เพิ่มขึ้น และนำความรู้ที่<br>ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |   |
| ๑๔  | โครงการอื่นๆ ที่<br>สามารถกำหนด<br>ภายหลังตามความ<br>จำเป็นและสถานการณ์           | -  | -คณะผู้บริหาร<br>-สมาชิกสภา อบต.<br>-พนักงานส่วนตำบล<br>-พนักงานจ้าง | ๑๐๐,๐๐๐           | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ |   |   |

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลโพธิ์ท่าอิฐกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ อื่น ๆ แล้ว

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ  | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล                                    | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |                         |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

