



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน  
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

1. พัฒนาบุคลากรบุคคล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมมีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
3. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
5. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

### ๔.๓ ค่านิยม

“ พัฒนาคูณาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น  | ค่านิยมร่วม   |
|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานคณากร<br>เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐาน โครงสร้างระบบการคณากรให้ครอบคลุม            | -   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ<br>ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน      | -   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน<br>ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล | -   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส<br>พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล          | 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตคณากร  |
|   | 2.การพัฒนาคณากรให้เป็นคนดี  |
|   | 3.การพัฒนาคณากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                              |
|   | 4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา |

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาคณากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

| ค่านิยมร่วม  | กลยุทธ์   |
|--|---|
| 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตคณากร  | กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคณากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน<br>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคณากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน<br>กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณากรทุกระดับ |
| 2. การพัฒนาคณากรให้เป็นคนดี  | กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคณากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี<br>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้คณากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน   |
| 3. การพัฒนาคณากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                              | กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคณากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต<br>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้คณากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน                                    |
| 4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้คณากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน<br>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)  |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. งานบริหารงานทั่วไป

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|---|--|---|------------------------------------|--|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง   | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90               | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 30/267 จำนวน 70,000 บาท |
| 2     | โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่  | -เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. หนองบอนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณี นิยมของการเป็นข้าราชการที่ดี | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ 100<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 |  |

|   |   |  |  |                                       |   |
|---|---|--|--|---------------------------------------|---|
| 3 | โครงการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ<br>เนื่องในวันเฉลิมพระชนพรรษา                  | -เพื่อเป็นการแสดงถึงความ<br>จงรักภักดีของประชาชน<br>ตำบลหนองบอน  | ปริมาณ<br>- ประชาชนตำบลหนองบอน ร้อยละ 100<br><br>เชิงคุณภาพ<br>-ประชาชนตำบลหนองบอน เข้าร่วม ร้อยละ 100   | กรกฎาคม 2567                          | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่า<br>ใช้สอย โครงการจัดกิจกรรมเฉลิมพระ<br>เกียรติ เนื่องในวันเฉลิมพระชนพรรษา<br>หน้า 31/267 จำนวน 50,000 บาท |
| 4 | โครงการจิตอาสา  | -เพื่อให้ประชาชนจิตอาสา<br>ประชาชนผู้มีจิตสาธารณะ<br>หน่วยงานต่างๆทุกภาคส่วน<br>ร่วมกันทำกิจกรรมบำเพ็ญ<br>ประโยชน์ภายใต้จิตอาสา<br>“เราทำความดี ด้วยหัวใจ” | ปริมาณ<br>- ประชาชนจิตอาสา ประชาชนผู้มีจิตสาธารณะ ร้อยละ 100<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- ประชาชนจิตอาสา ประชาชนผู้มีจิตสาธารณะ เข้าร่วม<br>ร้อยละ 100 | ตุลาคม 2567                           | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่า<br>ใช้สอย โครงการจิตอาสา หน้า 32/267<br>จำนวน 60,000 บาท  |
| 5 | โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและ<br>จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล<br>หนองบอน | เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี<br>จิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ใน<br>สังคมอย่างมีความสุข เช่น<br>ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ   | ปริมาณ<br>- บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 90<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90   | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน<br>2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่า<br>ใช้สอย โครงการจิตอาสา หน้า 39/267<br>จำนวน 20,000 บาท  |
| 6 | กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้าน<br>คุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดี ศรี<br>หนองบอน      | จำนวนคนได้รับใบประกาศ<br>เกียรติคุณยกย่องประจำปี   | ปริมาณ<br>- บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีการยอมรับในคนดี  | เมษายน 2567/<br>ตุลาคม 2567           | ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ   |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | วัตถุประสงค์     | เป้าหมาย   | ระยะเวลาดำเนินโครงการ                 | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567               |
|-------|---|------------------|--|---------------------------------------|--|
| 7     | ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม<br>กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม<br>บำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ<br>การจัดการความรู้ในองค์กร<br>(knowledge Management:KM)<br>การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้<br>ระหว่างเพื่อนร่วมงาน | ร้อยละความสำเร็จ | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน<br>2567 | ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ<br>จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิต<br>อาสา ฯลฯ |

## 2. งานวางแผนสถิติและวิชาการ

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|---|--|---|------------------------------------|---|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 58/267 จำนวน 50,000 บาท |

### 3. งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|---|--|---|------------------------------------|---|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 79/267 จำนวน 5,000 บาท |



#### 4. งานการรักษาความสงบภายใน

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ                 | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|---|--|---|---------------------------------------|---|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน<br>สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม<br>ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน<br>ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการ<br>ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้<br>ความสามารถ เข้าใจในงาน<br>ตามมาตรฐานกำหนด<br>ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน<br>2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย<br>ประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่า<br>ใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม<br>หน้า 86/267 จำนวน 10,000 บาท |

## 5. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|--|--|---|------------------------------------|---|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน หมายัลย์ผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 101/267 จำนวน 20,000 บาท |

6. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|--|--|---|------------------------------------|---|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 110/267 จำนวน 20,000 บาท |

7. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567   |
|-------|--|--|---|------------------------------------|---|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>- 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า 162/267 จำนวน 20,000 บาท |

8. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  |
|-------|--|--|---|------------------------------------|--|
| 1     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | 1 ตุลาคม 2566<br>– 30 กันยายน 2567 | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า 239/267 จำนวน 20,000 บาท |

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุ ชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

## ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี

(เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระแก้วตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

