



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย
งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
โทร ๐ ๔๕๕๒ ๕๗๒๕

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑๔๔,๕๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ -บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับความก้าวหน้าในสาย งาน	๑. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้บุคลากรในสาย งาน	ร้อยละผู้เข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีหลักการบริหารงาน บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๓.บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้าง ความสุขในองค์กร	๑.กิจกรรมเผยแพร่ให้ความรู้ ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มี ส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทาง สื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้า ร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ -พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความ เข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานบริหารงานด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	งาน ประชาสัมพันธ์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ด้านวินัยและรักษาวินัยในการ ทำงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่มีหน้าที่ ด้านวินัยเข้ารับ การอบรม	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย ท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงานร้อยละ ๙๐	๓๐๐,๐๐๐	พฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๑. มีคู่มือสำหรับปฏิบัติงาน	๑.จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่งานของตนเอง	เชิงปริมาณ -บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติ ราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ -คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ -หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘- กันยายน ๒๕๖๙	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กอง สาธารณสุขฯ -กองการศึกษาฯ

การติดตามประเมินการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีเจ้าหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการต่างๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖.กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗.กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘.ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับทราบทางเว็บไซต์ของ
หน่วยงาน เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อยประกอบด้วย

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ