

# แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลปลื้มพลา  
อำเภออำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัย สำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ได้ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนอง ทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มี ส่วนในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา

สารบัญ

| รายการ                                                                        | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ ๑ บททั่วไป                                                              | ๑    |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร                                      | ๒    |
| บทที่ ๓ ขั้นตอนจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา      | ๕    |
| สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์              | ๑๓   |
| แบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล                               | ๑๖   |
| รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริการและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา | ๑๗   |
| ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙                                                             |      |

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา

- วิสัยทัศน์  
คุณภาพชีวิตที่ดี เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาต่อเนื่อง สู่เมืองแห่งความสุข ภายใต้ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจ
  ๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
  ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกด้านให้ดีขึ้น
  ๓. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการ ด้านพัฒนาสังคม งานสวัสดิการสังคม การรักษาความสงบฯ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน
  ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับผู้ประกอบการและผู้ลงทุน
- ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา  
องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
  ๑. ยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  ๒. ยุทธศาสตร์ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการรักษาความสงบภายใน
  ๓. ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๔. ยุทธศาสตร์ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและท่องเที่ยว
  ๕. ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

## บทที่ ๒

# การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าวประกอบด้วย

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

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและ วิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและ สนับสนุนให้ตำบล บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้ง ในปัจจุบันและ อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและ มีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีด ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับ ข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ งบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ ค่ำคุณค่า (Value For Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)**  
หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ

**มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วน ราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการให้ในการประเมินตนเอง ว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

**บทที่ ๓**

**ขั้นตอนจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา**

องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ**

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย ดังนี้เพื่อให้การดำเนินโครงการ บรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

- |                                     |                   |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา | เป็นประธาน        |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ           |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล                 | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา
๒. จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์ การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

**๒. ประชุมคณะทำงาน**

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม คณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุป บทเรียน ต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัย ที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

**๓. คณะทำงาน**

ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง โดยมีข้อสรุป ขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมิน สถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลผลการวิเคราะห์ ส่วนต่าง ๆ ระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการ วิเคราะห์ แรงเสริม – แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการ บรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับ ความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผล  
การปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/  
โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายกองค์การ  
บริหารส่วนตำบล

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิด  
การปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

#### ๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริการทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้  
กำหนดวิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มี  
สมรรถนะสูงจึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบ  
การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์  
ของตำบล การสร้างให้้องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการนำการจัดการ ความรู้  
(KM) มาใช้เป็นการพัฒนาองค์กรรวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการ บริหารงานบุคคลให้มี  
ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงาน ฯ ได้นำผลการศึกษา  
การระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนา เชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การ  
บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าว  
ประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลพลับพลา ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ดังนี้

**๑.เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปี ข้างหน้า คืออะไร**

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือ  
ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถาม - คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้้องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลพลับพลา ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. การออกกระเปียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้สำนักงาน  
ท้องถิ่นจังหวัดเจ้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกกระเปียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอด ให้กับผู้  
ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย



๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาได้ในทุกด้านทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่นการคัดเลือกคนเข้าฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการที่มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สมรรถนะไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการ ได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

## ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
  - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มี ทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการอื่น
  - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
  - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรในทุก ระดับ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล อื่นๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น กำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

### ๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

#### ● องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา รับฟัง และทำความเข้าใจของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

#### ● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ทำงานได้สะดวก ยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา

## ๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน

๒. เป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน

๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการและพัฒนางานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆ ด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

#### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบ IT เชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

#### ๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ่ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

#### ๔. อะไรบ้างที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วย บริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ (Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริการทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๗. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## ลำดับ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๕. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๖. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๗. บูรณาการแผนงาน/ โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๘. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๑๙. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๐. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๑. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ

## ลำดับ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๒๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
  ๒๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
  ๒๔. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
  ๒๕. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงาน บรรลุผล
  ๒๖. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริการจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
  ๒๗. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
  ๒๘. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ประกอบกับข้อมูลที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

**สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                       | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                         | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน<br>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน<br>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน<br>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน          |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br>การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ                               | ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน<br>๒. บริการอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด<br>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่<br>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่                                                                                                                                                                  | ๑. สร้างและปรับกระบวนการ ทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ<br>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br>การพัฒนาาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง<br>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ<br>๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่ง ของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง<br>๔. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของ บุคลากร<br>๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดัน ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง<br>๖. จัดทำมาตรฐาน ของฐาน ข้อมูล สารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                    |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                                                          | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | เป้าประสงค์                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                            | ๗. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อความสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b><br>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | <p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p> | <p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> |
| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕</b><br>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน                                                                  | <p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต่อมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>                                                                                                                                                     | <p>๑. มีระบบรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่สมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>                            |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                      | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b></p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>                                 | <p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของ บุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้าน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็น รูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและ มีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p> | <p>๑. มีการสร้างมาตรฐานโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>                                       |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b></p> <p>การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> | <p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบ การประเมินสมรรถนะการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน</p> |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b></p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>                                          | <p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>                                                                                                                                                                     | <p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>                                                                                                                                            |

**แบบฟอร์มการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร**

| วิสัยทัศน์                                                                                                                                                                                    | ประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| คุณภาพชีวิตที่ดี เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาต่อเนื่อง สู่เมืองแห่งความสุข ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง                                                                                              | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                               | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ                                                                              |
|                                                                                                                                                                                               | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                    |
| <b>พันธกิจ</b>                                                                                                                                                                                | ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๑. พัฒนาตำบลให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง                                                                                                                                                      | ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน                                                          |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม                                                            | ๖. การเสริมสร้างธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                               | ๗. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง                                                              |
|                                                                                                                                                                                               | ๘. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                                                                                                     |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อปท. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี                                                            |                                                                                                                                         |
| ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                              |                                                                                                                                         |
| ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อปท. ให้มีศักยภาพในการจัดการบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี                                                                       |                                                                                                                                         |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                        |                                                                                                                                         |
| ๗. ส่งเสริมให้ตำบลมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการ พัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะ ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว |                                                                                                                                         |
| ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้                                                                                                                                         |                                                                                                                                         |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ระยะดำเนินโครงการ    | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปี ๒๕๖๙ |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------|
| ๑     | ปรับปรุงการจัดทำแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลพลับพลา<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –<br>๒๕๖๙ | ๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล<br>พลับพลาโครงสร้างการแบ่งงานและ<br>ระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน<br>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล<br>พลับพลา มีการกำหนดตำแหน่งการ<br>จัด อัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม<br>กับ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม<br>กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน<br>ท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม<br>พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ<br>ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒<br>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน<br>ตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถ<br>ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง<br>พนักงานตำบลได้เหมาะสมหรือไม่<br>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ<br>วางแผนการใช้อัตรากำลัง การ<br>พัฒนาบุคลากรของตำบลในอนาคต | ๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี<br>ของ องค์การบริหารส่วนตำบล<br>พลับพลา ในการ วิเคราะห์<br>อัตรากำลังเพื่อจัดทำ กรอบ<br>อัตรากำลังพนักงานในแต่ละ<br>ส่วนราชการ และนำไปสู่การ<br>กำหนดจำนวนประเภท และ<br>ระดับตำแหน่ง<br>๒. องค์การบริหารส่วนตำบล<br>พลับพลา มีบุคลากรเพียงพอ<br>ต่อการปฏิบัติ ราชการ ให้<br>เป็นไปตามนโยบาย ของรัฐ<br>๓. มีการติดตาม ประเมินผล<br>และปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี<br>อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ<br>กำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม<br>หรือลดจำนวนตำแหน่ง และ<br>ปรับปรุงตำแหน่งให้ผู้ปฏิบัติมี<br>ความก้าวหน้าในหน้าที่ | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |

## ๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                                             | เป้าหมาย                                                                                                                | ระยะดำเนินโครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปี ๒๕๖๙ |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------|
| ๑     | ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙             | - เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดับเพลิง | - พนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา                                        | ปี พ.ศ.๒๕๖๙       | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |
| ๒.    | ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานตำบล ตำแหน่ง สายงานบริหาร | - เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                              | - พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาสายงานบริหารได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงานตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด | ปี พ.ศ.๒๕๖๙       | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |

## ๓. นโยบายการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                    | วัตถุประสงค์                                                    | เป้าหมาย                                                      | ระยะดำเนินโครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปี ๒๕๖๙ |
|-------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------|
| ๑     | ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย)พนักงานตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง | - สรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจของตำบล โดยวิธีการโอน (ย้าย) | - มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โอน (ย้าย) มาปฏิบัติหน้าที่ | ปี พ.ศ.๒๕๖๙       | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |

## ๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                  | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                 | ระยะดำเนินโครงการ                  | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปี ๒๕๖๙                                                                                                                                                         |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑     | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | - เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร                                                                               | - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐<br>- บุคลากรได้ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐                                                                                              | ปี พ.ศ.๒๕๖๙                        | เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท                                                                                                        |
| ๒     | โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาตำบล พนักงานตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙      | - เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาตนเอง                                                                         | -บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาได้รับการอบรม ร้อยละ ๙๐<br>-บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ | เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๙             | เบิกจ่ายจากงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมและ ทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๓๐๐,๐๐ บาท |
| ๓.    | โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต                                                                                      | - เพื่อให้บุคลากรที่ได้มี ความรู้ ในงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบจรรยาบรรณเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต และประเพณีนิยมของการเป็น ข้าราชการที่ดี | - บุคลากรมีความรัก สามัคคี และได้เสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต<br>-บุคลากรเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ราชการของตนเอง สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร     | เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน ๒๕๖๙ | เบิกจ่ายจากงบประมาณประจำปี ๒๕๖๘ หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท                                                                                                                |

### ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม              | วัตถุประสงค์                                                                                                                    | เป้าหมาย                                                       | ระยะดำเนินโครงการ              | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปี ๒๕๖๙ |
|-------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------|
| ๑     | การประเมินผลการปฏิบัติราชการ | - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | - ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด | - เมษายน ๒๕๖๙<br>- ตุลาคม ๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |

### ๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                                             | วัตถุประสงค์                                                                            | เป้าหมาย                                                                                                   | ระยะดำเนินโครงการ | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ประจำปี ๒๕๖๙ |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------|
| ๑     | จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย                                      | - เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมตำบลพลับพลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙          | - บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ปฏิบัติตามนโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรมประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙    | ปี พ.ศ.๒๕๖๙       | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |
| ๒.    | การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | - เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญ และ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ (No Gift Policy) | - บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลา ไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) | ปี พ.ศ.๒๕๖๙       | ไม่ใช้งบประมาณ                                 |