



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ตีมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.นโยบายด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการและต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จ.เพชรบุรี) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๒.นโยบายด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.นโยบายด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิตและมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

๔.นโยบายด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามนโยบายดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.นโยบายด้านการสรรหา ((Recruitment)

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	โครงการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- เพื่อให้มีการกำหนด ตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณ งานตามอำนาจหน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.เพชรบุรี - อบต.ประกาศใช้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๒	สรรและ เลือกสรร พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	- เพื่อดำเนินการ สรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้างให้ เป็นไปด้วยความ เป็นธรรมโปร่งใส ได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ ตำแหน่ง	- ประกาศรับสมัครสรร หาและเลือกสรร และ แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร - รับสมัคร ตรวจสอบ คุณสมบัติและประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิ - ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรและประกาศ ผลการเลือกสรร - ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.เพชรบุรี - ออกคำสั่งแต่งตั้งและ ทำสัญญาจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ดำเนินการ กรณีส่วน ราชการมี ตำแหน่งว่าง และร้องขอให้ สรรหา
๓	รับโอน ข้าราชการ ประเภทอื่นหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อสรรหา บุคลากรมาทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง	- ประชาสัมพันธ์รับโอน - คัดเลือกโดยวิธีการ สัมภาษณ์ - ตรวจสอบคุณสมบัติ - ประสานการรับโอนกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ขอความเห็นชอบ ก. อบต.จ.เพชรบุรี ในการ รับโอน - ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๒.นโยบายด้านการพัฒนา (Development)

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- เพื่อเป็นกรอบในการ ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง	- สํารวจความต้องการ พัฒนาทักษะ ความรู้ บุคลากรในสังกัด - จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร - เสนอ ก.อบต.จ. เพชรบุรี ให้ความ เห็นชอบ - ประกาศใช้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๒	จัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ใน การปฏิบัติงาน การ พัฒนาเกี่ยวกับการ งานในหน้าที่ รับผิดชอบ การ พัฒนาความรู้และ ทักษะของงานใน ตำแหน่งการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม	- ดำเนินการจัดอบรม ให้กับบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ดำเนินการ กรณีส่วน ราชการมี ตำแหน่งว่าง และร้องขอให้ สรรหา
๓	จัดส่งบุคลากร เข้ารับการ พัฒนาความรู้ กับสถาบัน พัฒนาบุคลากร และหน่วยงาน อื่น	- เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	- จัดส่งบุคลากรเข้า ร่วมอบรม - จัดทำรายงานผล การอบรม	- ๑๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๔	กิจกรรมการ จัดการความรู้ (KM)	- เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึง ความรู้ และพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้	- รวบรวมองค์ความรู้ ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่ง กระจัดกระจายอยู่มา พัฒนาให้เป็นระบบ - จัดทำเอกสาร ประชาสัมพันธ์องค์ ความรู้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

๓.นโยบายด้านเก็บรักษา (Retention)

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	เสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับ ความก้าวหน้า ในสายงาน	- เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบถึงความก้าวหน้า ในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันไปสู่ เป้าหมาย	- จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย งาน - ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรในสังกัดได้กับ ทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๒	ปรับปรุงข้อมูล ในระบบ ศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	- เพื่อให้ข้อมูลใน ระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุง ข้อมูลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) เป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๓	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	- เพื่อนำผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานไปใช้ในการ เลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อน เงินเดือน เลื่อน ค่าตอบแทน ต่อ สัญญาจ้าง การจ่าย โบนัส	- จัดทำหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - จัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการ - ประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา ปลัด และนายก อบต.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๔	กิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	- เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร	- มอบเกียรติบัตรยกย่อง ชมเชย - ประกาศยกย่องชมเชย ผู้ที่มีการปฏิบัติงาน ดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๙	

๔.นโยบายด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	โครงการอบรม ให้ความรู้ เสริมสร้างการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตในการ ปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	- เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบถึงบทบาท หน้าที่การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต มีความตระหนักและมี ส่วนร่วมต่อต้านการ ทุจริตและประพฤติมิ ชอบ	ดำเนินการจัดการอบรม โครงการเสริมสร้างการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตในการ ปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	มีนาคม – พฤษภาคม ๒๕๖๙	
๒	จัดทำคู่มือกลไก มาตรการ ควบคุมการ ดำเนินงานเพื่อ ป้องกันการ ทุจริตและ ประโยชน์ทับ ซ้อน	- เพื่อเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวข้องในการ ดำเนินการป้องกันการ ทุจริตและ ผลประโยชน์ทับซ้อน ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรในสังกัด รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบและปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด เพื่อป้องกันการทุจริต และมีให้เกิดปัญหา ทุจริตและมี ผลประโยชน์ทับซ้อน ในองค์กร	- จัดทำคู่มือแผนับ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรและ บุคคลภายนอกได้รับ ทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ ประมวล จริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น	- เพื่อให้บุคลากร ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาพัน สาม เข้าใจประมวล จริยธรรมได้ง่ายขึ้น	ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้บุคลากรใน องค์การบริหารส่วน ตำบลนาพันสามได้ รับทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์(Vision)

“พัฒนาคณ คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักขะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักขะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม
ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้
ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและ
ประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่
ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ
พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนา
โครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง
ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้
ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการ
ฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ
โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม
สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการ

แต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑** เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
 - กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)
 - กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒** เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
- สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง
- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ
- กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๖. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๖.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- (๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- (๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๖.๒ การดำเนินการพัฒนา

- (๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือ

วิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมกับหน่วยราชการอื่น

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

การเตรียมการและการวางแผน

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมกับหน่วยราชการอื่น

หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

แผนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

การบริหาร/วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔			
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๔)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๔)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๔)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๔)
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	๓๐,๐๐๐			↔	
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตาม แผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	๑๒๐,๐๐๐				↔
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติงานตาม แผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร			↔	
	๒.๓ โครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการดำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียงของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ			↔	
	๒.๔ โครงการอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐				↔
	๒.๕ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการและการป้องกันการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา	๓.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัด	๑๐๐,๐๐๐			↔	
	๓.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน กองคลัง	๕๐,๐๐๐				↔
	๓.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	๕๐,๐๐๐			↔	

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)
	๓.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	๕๐,๐๐๐				←→
	๓.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม	๕๐,๐๐๐			←→	
	๓.๖ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	๓.๗ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาพันสามทราบ ดังนี้

๑. ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ
๒. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด
๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
