

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
			ต.ค. - ธ.ค. ๖๘	ม.ค. - มี.ค.๖๙	เม.ย. - มิ.ย.๖๙	ก.ค. - ก.ย.๖๙	
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
๑	การวางแผนอัตรากำลังคน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๒	การสรรหาคูคลอง บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←		✕	→	
๔	การพัฒนาบุคลากร	๕๖๓,๐๐๐	←			→	
๕	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๖	การให้พนักงานพ้นจากตำแหน่ง การออกจากราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
<b>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>							
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม	๓๐๐,๐๐๐			←	→	
๒	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานเจ้าหน้าที่	๒๐,๐๐๐		←	→		
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริการงานพัสดุ	๑๐,๐๐๐			←	→	
๔	โครงการซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำปี	๑๐,๐๐๐	←	→			
๕	จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๒๓๓,๐๐๐	←			→	



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม  
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในกรอบนโยบาย ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามจึงจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



## สารบัญ

## หน้า

## ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วิสัยทัศน์และพันธกิจ	๔
๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบล	๕

## ส่วนที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ นโยบายการบริหารงานบุคคล	๗
๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๑๑

## ส่วนที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๓ วิธีการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับกุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๑๗

## ส่วนที่ ๔ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘
-------------------------------------------------------------------------	----

## ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒๐
๕.๒ บทสรุป	๒๐



## ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น



๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วิสัยทัศน์และพันธกิจ

### ๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีความมั่นคง ยั่งยืน มั่นคง ดำรงอยู่คู่ชุมชนตำบลสันติสุข”

#### พันธกิจ (Mission)

**พันธกิจที่ ๑** ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สำหรับเป็นฐานต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และทุนทางวัฒนธรรมชุมชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

**พันธกิจที่ ๒** ด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และการท่องเที่ยว ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถด้านอาชีพในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิต การยกระดับคุณภาพผลผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม การลงทุน การจัดจำหน่าย และการท่องเที่ยวบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและความมั่นคงในชีวิต

**พันธกิจที่ ๓** ด้านสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็งปลอดภัย ยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

**พันธกิจที่ ๔** ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ดำรงอยู่และสืบทอดต่อไป

**พันธกิจที่ ๕** ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน เพื่อสร้างความสมดุลโดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการและให้ชุมชนเป็นฐานแห่งการพัฒนาบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน



**พันธกิจที่ ๖** ด้านการศึกษา และการกีฬา โดยการส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาต้านยาเสพติด

**พันธกิจที่ ๗** ด้านสาธารณสุขและการสร้างเสริมสุขภาพประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการบนพื้นฐานทุนทางวัฒนธรรมชุมชน

**พันธกิจที่ ๘** ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้านความรวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
- ๑.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมและขนส่ง
- ๑.๔ พัฒนาและจัดหา ปรับปรุง การใช้ประโยชน์ที่ดิน ที่สาธารณะในท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์ และของดีเมืองลำพูน
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชนและคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน
- ๓.๒ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอาชญากรรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ทุนทางวัฒนธรรมชุมชน ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- ๔.๓ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
- ๕.๓ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียในชุมชน



**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๖.๒ ส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นฐานแห่งการพัฒนา
- ๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๗.๑ พัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพทั้งระบบ
- ๗.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
- ๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๘.๑ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๘.๒ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
- ๘.๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้



## ส่วนที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหาคandidates เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

##### ๑.๑ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อวางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่เหมาะสม
- ๒) เพื่อกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วน ราชการและอำนาจหน้าที่
- ๓) เพื่อวางแผนการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

##### ๑.๒ กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
๒. วิเคราะห์ปริมาณงาน ตามภารกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๓. กำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์กร
๔. จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง

##### ๑.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม

### ๒. ด้านการสรรหาคandidates บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย)

#### ๒.๑ เป้าประสงค์

เพื่อสรรหาคandidates ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนวิธีการที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ สรรหาคandidates เข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้ และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถ พิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ



## ๒.๒ กลยุทธ์

๑. สรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๓. กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency) ได้แก่

๑) **ความรู้ (Knowledge)** คือ มีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งที่ต้องการ เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความรู้ด้านบัญชี การเงิน กฎหมาย ฯลฯ

๒) **ทักษะ (Skills)** คือ สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

๓) **บุคลิกภาพ (Personality)** คือ พฤติกรรมที่ผู้สมัครแสดงออก เช่น ทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล เป็นต้น

๔) **การปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal)** คือ ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม รวมทั้งออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือการสรรหาและคัดเลือก ให้สามารถประเมินคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหา

## ๒.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย

๑) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน (ย้าย) หรือ ขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๒) สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง

## ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ๓.๑ เป้าประสงค์

เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ๓.๒ กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี



๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

### ๓.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย

๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง

๓. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

๔. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนามพิจารณา

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

## ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

### ๔.๑ เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะโดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

### ๔.๒ กลยุทธ์

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยส่งเสริมการพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๑.๓ ด้านการบริหาร

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม



๒. มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

#### ๔.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. จัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม
๓. จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ

### ๕. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### ๕.๑ เป้าประสงค์

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยการแสดงทิศทางความก้าวหน้าจากตำแหน่งปัจจุบันสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ

#### ๕.๒ กลยุทธ์

๑. เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางความก้าวหน้าในสายงาน
๒. มุ่งเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน
๓. ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้  
อย่างชัดเจน
๔. บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตใน  
เส้นทางความก้าวหน้าได้

#### ๕.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย

๑. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกสายงาน โดยอนุญาตให้บุคลากรในองค์กร  
ไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล
๓. ให้คำปรึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรในสังกัด



## ๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ๖.๑ เป้าประสงค์

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความผูกพัน ความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

### ๖.๒ กลยุทธ์

๑. มุ่งเน้นความผูกพันในองค์กร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
๒. มุ่งเน้นความสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๓. มุ่งเน้นความปลอดภัย
๔. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

### ๖.๓ การดำเนินงานตามนโยบาย

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ให้มีความสะอาด ปลอดภัย
๒. การอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
๕. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน

## ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“กุศลกร อบอุ่นงดงาม มีสมรรถนะ ประสิทธิภาพวิชาการ คุณธรรมนำใจ รับผิดชอบต่อประชาชน คู่องค์กรสันติสุข”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล



### ๓. ค่านิยม

“เป็นคนดี คนเก่ง คู่คุณธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อท้องถิ่นที่ยั่งยืน”

### ๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ พัฒนาบุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ พัฒนาบุคลากรและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

๔.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

๔.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคี

๔.๓ สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน



### ส่วนที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนทั้งหมดของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนวม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๔. หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน



#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโยนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม



๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.อบต. และ สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น



๓. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ส่วนที่ ๔ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม การบริหาร และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
			ต.ค. - ธ.ค. ๖๘	ม.ค. - มี.ค.๖๙	เม.ย. - มิ.ย.๖๙	ก.ค. - ก.ย.๖๙	
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
๑	การวางแผนอัตรากำลังคน	ไม่ใช้งบประมาณ	←				→
๒	การสรรหาคูคลากร บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	←				→
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←		✕		→
๔	การพัฒนาบุคลากร	๕๖๓,๐๐๐	←				→
๕	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	←				→
๖	การให้พนักงานพ้นจากตำแหน่ง การออกจากราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←				→
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	←				→
<b>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>							
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหนาม	๓๐๐,๐๐๐			←		→
๒	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานเจ้าหน้าที่	๒๐,๐๐๐		←		→	
๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริการงานพัสดุ	๑๐,๐๐๐			←		→
๔	โครงการซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำปี	๑๐,๐๐๐	←		→		
๕	จัดส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงานหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๒๓๓,๐๐๐	←				→

## ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

### ๕.๑ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สามารถดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้
๒. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่ชัดเจน เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนด
๓. กำหนดสายงานโดยแยกประเภทสายงาน เช่น สายงานบริหารท้องถิ่น สายงานผู้อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป
๔. สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๕. บุคลากรได้รับการพัฒนา เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามสายงาน ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
๖. มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ เพื่อรองรับการบริการประชาชนผู้มาติดต่อ
๗. บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวก มีจิตสาธารณะ มีความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร

### ๕.๒ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



