

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ  
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการในอนาคต และในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในของส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น บุคลากรดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ  
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒-๓
๔. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ	๓-๕
๕. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ	๕-๖
๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗-๘
๗. การติดตามและประเมินผล	๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่” ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ตั้งไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

## ๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

" *บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีความสุข* "

### ๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๗) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### ๓.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เช่น

#### STRONG

- S = Sevice Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มาใช้บริการ
- T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว
- O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

“ มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน ”

### ๓.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

#### ๔. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

##### ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
- ๔) ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ด้านสาธารณสุข
- ๖) ด้านพัฒนาสังคมและความปลอดภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) ด้านการพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) ด้านการวางแผนและด้านเศรษฐกิจ
- ๙) ด้านการเมือง การบริการและพัฒนาองค์กร

##### ภารกิจรอง

- ๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การพัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตรกร และสินค้าพื้นบ้าน
- ๔) สนับสนุนหน่วยการบริการ รับ-ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉิน (กู้ชีพ-กู้ภัย)
- ๕) การพัฒนาบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### อำนาจหน้าที่

- (๑) **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
  - ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
  - ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  - ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
  - ๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
  - ๖) การสาธารณสุขการ
- (๒) **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
  - ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
  - ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
  - ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
  - ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  - ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓) การผังเมือง
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) การควบคุมอาคาร

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔) ให้มีตลาด
- ๕) การท่องเที่ยว
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



## ๕. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ดังนี้

### ๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น "คนเก่ง" นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง ได้แก่
  - การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
  - การพัฒนาทักษะ (Skill) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
  - การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด
- ๔) การบูรณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

### ๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน
- ๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน
- ๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ
- ๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงานสังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

### ๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้

๑) บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยนวางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน

๒) การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารจัดการความรู้
- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้และจัดหมวดหมู่
- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย
- รมรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง
- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์

### ๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำคำให้เป็น "คนดี" และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และยึดหลักมาตรฐานจริยธรรม ๙ ประการ ได้แก่

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพองค์กร

๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM

รายการ/กิจกรรม	รายละเอียดรายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑. การวางแผนกำลังคน	- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๑๐ ก.ย. ๖๘
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด ๒. การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือกฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และขั้นตอนตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด ๓. การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ  ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

	<p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและได้ร่วมกับการประชุมพิจารณาการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p>		
๔. การพิจารณาความดีความชอบ	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและร่วมการประชุมพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๓. ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและแจ้งเวียนคำสั่งให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ เดือน เมษายน ๖๘ ครั้งที่ ๒ เดือน ตุลาคม ๖๘
๕. การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการบุคลากรและประชาชนที่มาใช้บริการ</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบุคลากรในองค์กร	-จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. การพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	-จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามสายงานหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	-จัดทำโครงการอบรมพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในองค์กร	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล	-จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล -จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

**๗. การติดตามและประเมินผล**

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ โดยให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ ตลอดจนการทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ของบุคลากรเฉพาะรายบุคคล เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ต่อไป

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อติดตาม ประเมิน และรวบรวมผลการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. เพื่อให้ทราบผล ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ซึ่งจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะ ต่อไป

-----