



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี

งบประมาณ

พ.ศ.2568



องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

# สารบัญ

|                                                                  | หน้า |
|------------------------------------------------------------------|------|
| บทนำ                                                             |      |
| บทที่ 1 หลักการและเหตุผล                                         | 1    |
| บทที่ 2 วิสัยทัศน์พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์                    | 3    |
| การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลคูเมือง |      |
| บทที่ 3 นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล       | 7    |
| บทที่ 4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                        | 10   |

\*\*\*\*\*

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลงานขององค์กรดีขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายองค์กร จึงต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง แต่ในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่มีผลการปฏิบัติงานดี ไม่ดี และกลุ่มที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง จึงเป็นปัจจัยหลักที่สามารถช่วยส่งเสริมองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานและเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กรเป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี เช่น การนำ Competency หรือขีดความสามารถมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคนเก่งและคนดีตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนเก่งและคนดี การฝึกอบรมคนเก่งและคนดี และการจูงใจและรักษาคคนเก่งและคนดี องค์กรบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างคนให้มีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนา โดยนโยบายและกลยุทธ์ดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคูเมือง

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีรวมถึงวิธีการ ปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒.๕ เพื่อรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### ๑.๓ เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะสั้น

#### ในส่วนของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

#### ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

#### ในส่วนของผู้บริหาร

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการได้

#### ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองเป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้า

ในสายอาชีพ

### ๑.๔ ประโยชน์

๔.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๔.๒ สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๔.๓ ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

## บทที่ ๒

### วิสัยทัศน์พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

**“พัฒนาดน พัฒนางาน คุณธรรมเป็นเลิศ เพื่อการบริการฉับพลัน”**

#### ๒.๒ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

#### ๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)บริหารราชการหรือไม่นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก

การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ อบต.

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ อบต.

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ อบต.จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการใน อบต.

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ อบต. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในองค์กร ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน

ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของ อบต. กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ อบต. ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สรุปได้ดังนี้

| สภาพแวดล้อมภายในองค์การ  | จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | จุดอ่อน (Weaknesses)                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | ๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตน<br>๒. การมอบหมายงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน<br>๓. บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานที่ไม่ตรงกับสายงานของตนเองได้<br>๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางาน และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน<br>๕. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT เพื่อความทันสมัยและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน<br>๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | ๑. การปฏิบัติงานภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน<br>๒. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานในส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร<br>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ<br>๔. การโอนย้ายของบุคลากรทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน<br>๕. บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน |
| สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ | โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | อุปสรรค (Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                          | ๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุม สัมมนา อบรม<br>๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคล<br>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน                                                                                                                 | ๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายและนโยบายของรัฐบาล บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ<br>๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และตามความเห็น ก.อบต.การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน                                                    |



## บทที่ ๓

### นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

##### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

##### กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทารายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมิน

การใช้กำลังคน

- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์

สูงสุด

- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน

พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

#### ๒. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

##### เป้าประสงค์

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของ องค์กรมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร

- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

### กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งและสายงานอย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร
- กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร
- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- การนำระบบแอปพลิเคชัน Line Facebook มาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

### **๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กร
- จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

### **๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้**

#### เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

### กลยุทธ์

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## **๕. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**

### **เป้าประสงค์**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### **กลยุทธ์**

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

## บทที่ ๔

## แผนงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

## แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                              | งบประมาณ       | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ         | แผนการดำเนินงาน |             |             |             | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ            | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------------|----------|
|                                                                                                              |                |                                    | ไตรมาสที่ ๑     | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |                                     |          |
| <b>๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                                                                              |                |                                    |                 |             |             |             |                                     |          |
| ๑.๑ การดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง<br>พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘                                | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| ๑.๒ การดำเนินการรับโอน ให้โอน<br>และย้ายพนักงานส่วนตำบลประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                         | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| ๑.๓ การดำเนินการเลื่อนระดับพนักงาน<br>ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘                                  | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| ๑.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออก<br>จากราชการของพนักงานส่วนตำบล<br>พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| ๑.๕ การทบทวนแผนเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน<br>ส่วนตำบล                                       | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| ๑.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -<br>๒๕๖๙                                     | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                 | งบประมาณ       | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ           | แผนการดำเนินงาน |             |             |             | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ            | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------------|----------|
|                                                                                                                                                                                 |                |                                      | ไตรมาสที่ ๑     | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |                                     |          |
| ๑.๘ การจัดทำประกาศองค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลคูเมือง เรื่องอัตราร้อยละของ<br>ฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ใน<br>การคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงาน<br>ครูองค์การบริหารส่วนตำบล | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑-๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗<br>๑-๑๕ เมษายน ๒๕๖๘ | →               |             |             |             | กองการศึกษา ศาสนา<br>และวัฒนธรรม    |          |
| ๑.๗ การจัดทำประกาศองค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลคูเมืองเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ<br>วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                        | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑-๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗                     | →               |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| ๑.๙ การปรับปรุงข้อมูลในระบบทะเบียน<br>บุคลากรส่วนท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)                                                                                                         | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | →               |             |             |             | สำนักปลัดอบต./<br>งานการเจ้าหน้าที่ |          |
| รวมงบประมาณที่ใช้ (บาท)                                                                                                                                                         | ไม่ใช้งบประมาณ |                                      |                 |             |             |             |                                     |          |

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                               | งบประมาณ       | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ      | แผนการดำเนินงาน |             |             |             | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|----------|
|                                                                                                               |                |                                 | ไตรมาสที่ ๑     | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |                          |          |
| <b>๑.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>                                                                                |                |                                 |                 |             |             |             |                          |          |
| ๑.๑ การจัดส่งบุคลากรทุกตำแหน่งเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด | ๑๙๐,๐๐๐        | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | ทุกหน่วยงาน              |          |
| ๑.๒ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต                                               | ๒๐,๐๐๐         | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต./งานนิติการ |          |
| ๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง                                 | ๓๐๐,๐๐๐        | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | สำนักปลัดอบต.            |          |
| ๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ                                                    | ๑๒๐,๐๐๐        | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | กองการศึกษาฯ             |          |
| ๑.๔ โครงการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E - Learning                                                                    | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ |                 |             |             |             | ทุกหน่วยงาน              |          |
| <b>รวมงบประมาณที่ใช้ (บาท)</b>                                                                                | <b>๔๕๙,๐๐๐</b> |                                 |                 |             |             |             |                          |          |







## บทที่ ๕

การติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

---

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- |                                     |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง | เป็นประธาน               |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ   | เป็นคณะทำงาน             |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.            | เป็นคณะทำงานและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล                 | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ     |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง