



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

อำเภอโพนทอง จังหวัดหนองคาย

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### 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 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง จึงได้จัดทำแผนการ  
พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ  
พัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม  
จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ในการปฏิบัติราชการ  
และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม  
หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วน  
ท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง  
โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน  
บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงาน  
ในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะ ของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร  
และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ  
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการ  
ให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ  
ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มี  
ความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด  
หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ  
ร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความ  
จำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))</p>
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p>

<p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>
<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>

## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### (๑) ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ด้านการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๐. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### (๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

### (๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงาน ท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	-ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

### องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง อำเภอฟีร์ตาก จังหวัดหนองคาย

ตามเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องเจตนารมณ์ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มมูลค่าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้แก่และให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึ่งพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นโดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสามารถนำผลการ ดำเนินการใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง จึงจัดทำแผนดำเนินงานตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ  
วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยเทคนิคข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑.จัดส่งบุคลากรที่บรรจุใหม่เข้ารับการพัฒนาตามสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	๓๐,๐๐๐	↕	↕	↕	↕	มีข้าราชการบรรจุใหม่ จึงต้องดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก
๒.การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management:KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑๖๗,๕๐๐	↕	↕	↕	↕	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
 วัตถุประสงค์ บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๓๐,๐๐๐	↕			↕	
๒. ประชาคมหมู่บ้าน	๑. เข้าร่วมประชาคม เพื่อรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะกับประชาชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			↕	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ ๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรมีความสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานในองค์กร

๓. บุคลากรสามารถรับการถ่ายทอดข้อมูลกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานเป็นองค์กรการเรียนรู้ร่วมกัน

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมระบบสารสนเทศ ๒. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	←	↔	↔	↔	
๒. จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงานเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	๑. มีการจัดทำแผนพับและคู่มือในการดำเนินงานของแต่ละสำนัก/กอง	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	↔	↔	↔	↔	

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๓. กิจกรรมประชุม ถ่ายทอดนโยบายการ บริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	มีการประชุมประจำเดือน เพื่อมอบนโยบายการ บริหารงานให้แก่ ผู้บังคับบัญชา	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ					
๔. การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management:KM) การรายงานผลการ ฝึกอบรม และ ประชาสัมพันธ์ผลการ ฝึกอบรมให้เพื่อนร่วม ทราบ	๑. มีการจัดทำแผนในปี การดำเนินงานของแต่ละ สำนัก/กอง	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ					
๕. โครงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๑. จัดทำโครงการศึกษาดู งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน/ ลูกจ้าง สมาชิกสภาฯ ผู้นำ ชุมชน และส่วนราชการใน พื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ก.ค. ๒๕๖๙	๒๕๐,๐๐๐					

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร**  
**วัตถุประสงค์** ๑. บุคลากรสามารถร่วมกันทำงานเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อกิจการและในพื้นที่สาธารณะ

๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ  
 ๓. บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี  
 ๔. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณณะ ฯลฯ เช่นจิตอาสาปลูกป่า, ทำความสะอาด	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสาในวันสำคัญต่างๆ	๑ ต.ค. ๖๕๘- ๓๐ ก.ย. ๖๕๙	ไม่ใช้งบประมาณ					
๒. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของชาติ และการบำเพ็ญประโยชน์	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมและบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	๑ ต.ค. ๖๕๘- ๓๐ ก.ย. ๖๕๙	ไม่ใช้งบประมาณ					

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๓. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีตามสิทธิของตน	ม.ค.- มี.ค. ๒๕๖๙	-	↕				ใช้สิทธิข้าราชการและสิทธิประกันสังคม
๔. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน	๑.มีการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ๒.มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ในช่องทางต่างๆ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ ๓.แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๐,๐๐๐	↕				

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๓. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพสุขภาพประจำปีตามสิทธิของตน	ม.ค.- มี.ค. ๒๕๖๙	-	↔				ใช้สิทธิข้าราชการและสิทธิประกันสังคม
๔. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน	๑.มีการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ๒.มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ในช่องทางต่างๆ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ ๓.แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง	๑ ต.ค.๖๘- ๓๐ ก.ย.๖๙	๒๐,๐๐๐	↔				



แผนดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

อำเภอโพหนอง จังหวัดหนองคาย

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องเจตนารมณ์ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางการจัดทำแผนการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มมูลค่าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้และให้ผูปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึ่งพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นโดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสามารถนำผลการดำเนินการใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำนักลับติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ซึ่งจัดทำแผนดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ  
 วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยเทศบาลฯ การจัดการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑.จัดส่งบุคลากรที่บรรจุใหม่เข้ารับการพัฒนาตามสถาบันท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	๓๐,๐๐๐	↓	↓	↓	↓	มีข้าราชการบรรจุใหม่ จึงต้องดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก
๒.การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management:KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีแผนอัตรากำลัง	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	๑๖๗,๕๐๐	↓	↓	↓	↓	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	๓๐,๐๐๐	↓			↑	
๒. ประชาคมหมู่บ้าน	๑. เข้าร่วมประชาคม เพื่อรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะกับประชาชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			↑	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ ๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรมีความสามารถและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานในองค์กร

๓. บุคลากรสามารถรับรู้การถ่ายทอดข้อมูลกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมระบบสารสนเทศ ๒. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่ใช่ งบประมาณ	←	→			
๒. จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงานเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	๑. มีการจัดทำแผนพับและคู่มือในการดำเนินงานของแต่ละสำนัก/กอง	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่ใช่ งบประมาณ	↔				

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๓. กิจกรรมประชุม ถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน	มีการประชุมประจำเดือน เพื่อมอบนโยบายการบริหารงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่มีใช้ งบประมาณ	↕	↕	↕	↕	
๔. การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management)	๑. มีการจัดทำแผนพัฒนา การดำเนินงานของแต่ละ สำนัก/กอง	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่มีใช้ งบประมาณ	↕			↕	
๕. โครงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน/ลูกจ้าง สมาชิกสภาผู้นำชุมชน และส่วนราชการในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ก.ค. ๒๕๖๕	๒๕๐,๐๐๐				↕	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ ๑. บุคลากรสามารถร่วมกันทำงานเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อกิจการและในพื้นที่สาธารณะ

๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ

๓. บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี

๔. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑. ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณณะ ฯลฯ เช่นจิตอาสาปลูกป่า , ทำความสะอาด	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสาในวันสำคัญต่างๆ	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่มีใช้ งบประมาณ	↓			↑	
๒. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของชาติ และการบำเพ็ญประโยชน์	ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมและบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๕	ไม่มีใช้ งบประมาณ	↓			↑	

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ			หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	
๓. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีตามสิทธิของตน	ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๙	-	↕			ใช้สิทธิข้าราชการและสิทธิประกันสังคม
๔. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ๒. มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ในช่องทางต่างๆ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ ๓. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	↕			