



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี  
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

\*\*\*\*\*

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา	๓
๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๗
๔. เป้าหมายการพัฒนา	๑๐
๕. หลักสูตรการพัฒนา	๑๒
๖. แนวทาง วิธีการและระยะเวลาในการพัฒนา	๑๓
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๖
๙. การประกาศคุณธรรม และจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้าง	๑๖
๑๐. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๘
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๙
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๑

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรี จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี วิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน ในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูนเป็นไปอย่างโปร่งใสของพนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น  
ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง  
สายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง  
สายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนพนักงานจ้างได้รับการพัฒนา  
ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

**๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น  
ในระยะสั้นของประชาชน**

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถให้บริการ  
ประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถให้บริการ  
ประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

**๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาว  
ของผู้บริหาร**

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรี มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้าน  
การบริหารจัดการ

**๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น  
ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความ  
เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

**๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น  
ในระยะยาวของประชาชน**

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสใน  
การบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้**

#### **๑. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหารือร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูนกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

**๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูนวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทาง และแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ใน**

การกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่นที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

### ๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม
- (๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- (๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
- (๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- (๕) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติมภายใต้บทบัญญัติแห่ง กฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
- (๖) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นใน การสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจผู้รับบริการ
- (๗) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกัน ในบทบาทอำนาจหน้าที่ ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลโนนหมากมุ่น คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมาย โดย เคร่งครัด
- (๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดย มีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายใน และมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

### ๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness ) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

- (๑) ตำบลโนนหมากมุ่น มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่ชายแดน ซึ่งมักเป็นอุปสรรคในการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค
- (๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต่อยังน้อย
- (๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- (๕) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ การเน้นในเรื่องการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

### **๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

(๑) นโยบายของรัฐบาล ที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและการตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดย

คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อให้ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอน

ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### **๒.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

(๑) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของตำบลโนนหมากมุ่นการเดินทางมาติดต่อหน่วยงานทางราชการต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ไม่สะดวกในการใช้บริการ

(๒) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรมจากภายนอก ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ มีสภาพชำรุด ทรุคโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนล้าลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดิน

(๕) ขาดแคลนอัตรากำลัง ที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว**

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑. กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	- สำนักงาน ป.ป.ช. - องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน
๒. โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้างผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม <b>เชิงปริมาณ</b> - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ที่สำคัญของชาติและการบำเพ็ญ ตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อย ละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน

### แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑.พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในองค์กร ในอนาคต	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ในโครงการพัฒนาศักยภาพ การบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีศักยภาพในการ บริหารงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีมี ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น - สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒.ส่งเสริมและพัฒนาให้ บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพ ประชาชน	กิจกรรมการมีส่วนร่วมใน การป้องกันการทุจริตของ หน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรม <b>เชิงปริมาณ</b> - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมด้าน การป้องกันการทุจริต <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้าน การทุจริต <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็น แบบอย่างที่ดี	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น - สำนักงาน ป.ป.ช.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๓. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๔๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔. การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม <b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	- สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๕. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	<p>ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>เชิงปริมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p><b>เชิงคุณภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p><b>เชิงประโยชน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	๒๐๐,๖๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น</li> </ul>
๔. กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	<p>ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม</p> <p><b>เชิงปริมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p><b>เชิงคุณภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p><b>เชิงประโยชน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ๙๐</li> </ul>	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น</li> </ul>

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	<p>จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>เชิงปริมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต</li> </ul> <p><b>เชิงคุณภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต</li> </ul> <p><b>เชิงประโยชน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี</li> </ul>	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>- สำนักงาน ป.ป.ช.</li> </ul>

