



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ



045 960 173



www.makkhiapssk.go.th

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้งได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. เป้าหมาย	๑
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์	๒
๕. อำนาจหน้าที่	๒
๖. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๗. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๕
๗.๑) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๗
๗.๒) แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๘
๘. การติดตามและประเมินผล	๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษมาดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วิสัยทัศน์

“พัฒนาระบบบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

๓. เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ๒) เสริมสร้างแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๓) สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. อำนาจหน้าที่

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๖. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่คาดหวัง
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

- ๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
- ๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นอย่างดี สมดุล ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคล ทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงคุณธรรม
- ๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
- ๒) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

๗. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้กำหนดนโยบายการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งนโยบาย ออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และประชากร มีแนวทางกำหนดอัตร่าส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ให้ใช้วิธีการ สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึด หลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้ มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคล และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่น ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล กำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่ สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและ สร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนา ทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ต้องปรับตัวให้ เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจ ในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์ และคำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จังหวัดศรีสะเกษ

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้ง ส่งเสริมการปฏิบัติงาน มิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผล โดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของ ประชาชน

๗.๑) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒	การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔	การจัดทำข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๕	การจัดทำข้อมูลสถิติการเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ต.ค.๖๘-๓๐ มี.ค.๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เม.ย.๖๙-๓๐ ก.ย.๖๙
๖	การจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ และแจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือ ในเว็บไซต์หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๗	การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ และแจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือ ในเว็บไซต์หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๘	การจัดทำและเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๙	กิจกรรม การสร้างขวัญและกำลังใจและการลงโทษแก่พนักงานในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๑๐	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินและตามประกาศหลักเกณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ต.ค.๖๘-๓๐ มี.ค.๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เม.ย.๖๙-๓๐ ก.ย.๖๙

๗.๒) แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ - หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง - หลักสูตรเตรียมความพร้อมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๒	โครงการฝึกอบรมชี้แจงขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประเมินรางวัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๓	โครงการอบรมหลักสูตรการเลือกตั้งท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๔	โครงการอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor – CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๓,๘๐๐.๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๕	โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพคณะผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๘๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๖	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๗	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๘	กิจกรรม การจัดให้มีช่องทางในการให้คำปรึกษา/เผยแพร่คู่มือ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรภายใน ให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ในการงบประมาณ/การเบิกจ่าย/การจัดซื้อจัดจ้าง ได้อย่างถูกต้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙
๙	กิจกรรม ๕ ส. เพื่อจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙

๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมพันธ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ในปีต่อไป