



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา  
อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนด

## ๒. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา โดยให้นำภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มากำหนดเป็นภารกิจหลักซึ่งเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชน หรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ และกำหนดภารกิจรองซึ่งเป็นภารกิจที่อาจจะดำเนินการ หรือรอดำเนินการ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีน้ำประปา และบริหารจัดการน้ำประปาให้มีคุณภาพ ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมตามความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่และวางแผนการใช้น้ำในอนาคต

๑.๒ ให้มีและปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการด้านการอุปโภค บริโภคและด้านการเกษตรอย่างทั่วถึง

๑.๓ ซ่อมแซม ปรับปรุง ก่อสร้างถนนสายหลักและสายรองให้ได้มาตรฐาน

๑.๔ ให้มีและปรับปรุงทางระบายน้ำ

๑.๕ ให้มีและวางระบบผังเมือง

๑.๖ ซ่อมแซม ปรับปรุง ขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๗ จัดทำเครื่องหมายจราจร ป้ายบอกสถานที่

๑.๘ ให้มีระบบสื่อสารและโทรคมนาคม

๑.๙ ซ่อมแซม ปรับปรุง ก่อสร้างอาคารและสถานที่ให้เพียงพอ

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ เพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพ

๒.๓ สนับสนุนกิจกรรมของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนเพิ่มศักยภาพของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยี

### ๓. ด้านการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน

๓.๓ ส่งเสริม ให้ความรู้สายใยแห่งความผูกพันระหว่างครอบครัวและชุมชน

๓.๔ ส่งเสริม ช่วยเหลือ ดูแลประชาชนตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

๓.๕ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม

### ๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๒ สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมและจิตเวชชุมชนโดยร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ตลอดจนโรงพยาบาล

### ๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบลให้น่าอยู่และสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนรักธรรมชาติ ห่วงใยสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะในพื้นที่ที่เหมาะสม

๕.๓ บริหารจัดการขยะมูลฝอย และกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ บริหารจัดการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นในการบริหารจัดการขยะและกำจัดขยะมูลฝอย

## ๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีสเตอร์เตือนภัย กู้ชีพกู้ภัยและศูนย์อพพร.อบต.ควนเมา

๖.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๓ ประสานงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยระหว่างผู้นำฝ่ายปกครอง ตำรวจ กลุ่มมวลชน ต่าง ๆ ในตำบล

๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนพลังทางสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหายาเสพติดตลอดจนความยุติธรรมที่มีต่อชุมชน

๖.๕ ดำเนินการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐองค์กรเอกชน ในการจัดระเบียบ ชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

## ๗. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗.๑ ส่งเสริม สนับสนุนติดตั้งระบบสื่อสาร

๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุนด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการเรียนรู้

## ๘. ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

๘.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน ไปสู่การจัดตั้งโรงเรียนอนุบาลในระดับที่สูงขึ้น

๘.๒ สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการศึกษา

๘.๓ สนับสนุนสนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกาย

๘.๔ สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการต่าง ๆ เช่น แอโรบิก กลองยาว มวยไทย ฯลฯ

๘.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาในตำบล / หมู่บ้าน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์กีฬา

๘.๖ ส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๘.๗ ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ และทำนุบำรุงศาสนา และวันสำคัญต่าง ๆ

๘.๘ ส่งเสริม สนับสนุนแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร

## ๙. ด้านการเมืองการบริหาร

๙.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการที่ดี เป็นหลักในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๙.๒ ปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนารายได้โดยใช้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

๙.๓ ยกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมาเป็นเทศบาลตำบล

๙.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม

๙.๕ ประสานงานหน่วยงานของรัฐ เอกชน ผู้นำท้องที่และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และร่วมติดตามประเมินผล

๙.๖ เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เช่น การจัดทำวารสารหอกระจายข่าวเสียงตามสาย

๙.๗ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ทันสมัย ต่อสภาพปัจจุบัน

๙.๘ ส่งเสริมสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน”

#### ๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาคูคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาคูคลากรของเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาคูคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

#### ๓.๓ ค่านิยม

“พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรชั้นนำ ทำประโยชน์แก่ประชาชน บริการเป็นเลิศ”

#### ๓.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ได้กำหนดเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารและพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา มีการวางแผนพัฒนาคูคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาคูคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของการจัดแผนพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาคูคลากรของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ  
สร้างความสุขในองค์กร

#### ๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา มีความสอดคล้องกับ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

##### ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ  
ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ  
จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือการพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และ  
การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ  
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การ  
พัฒนาตนเอง การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเรียนรู้ด้วย  
ตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๔) การบูรณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิด  
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

##### ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเกิดการเปลี่ยนแปลง  
อย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้  
อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับ  
การปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓) ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจในการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น เพื่อหา  
แนวทางในการลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้

๔) ผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการ  
ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทประเทศ จังหวัดและชุมชนในปัจจุบันและอนาคต

##### ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน  
ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหา  
แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง  
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กรมีอยู่มากมายหลายรูปแบบ ดังนี้

๑. **ระบบห้องเรียน** เป็นระบบการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้บุคลากรสามารถทำงานตามตำแหน่งได้เป็นอย่างดี โดยการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนและฝึกงานจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่เลี้ยง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับในห้องเรียนมาฝึกปฏิบัติจริง

๒. **ระบบการประเมินผลแนวใหม่** เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใสตั้งแต่ต้น ด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกันในแต่ละระดับ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีทั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานและเป้าหมายพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงาน และเมื่อผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีระบบการสอนงาน

๓. **การพัฒนาตนเองโดยใช้สื่อ** เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป เช่น หนังสือ เทป บันทึกเสียง และมีการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรที่มีความใฝ่เรียนรู้

๔. **การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้** เพื่อให้มีการพบปะพูดคุยในเรื่องการดำเนินการแต่ละส่วนงาน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการทุกเดือน รวมทั้งการประชุมคณะกรรมการทำงานชุดต่างๆ

๕. **การถ่ายทอดความรู้สู่กัน** โดยการจัดอบรมระหว่างกันเองในห้องเรียนให้ผู้สมัครใจเรียน มีการสอบวัดผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนในแต่ละชั้น การสอนโดยใช้วิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

#### **ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร**

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ ป และ ๔ ม” โดยแนวทาง ๗ ป ได้แก่ ๑) เป็นธรรม ๒) โปร่งใส ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน ๔) ประสิทธิภาพ ๕) ประหยัด ๖) เปิดโอกาส และ ๗) เป็นต้นแบบ แนวทาง ๔ ม ได้แก่ ๑) ไม่จ่าย ๒) ไม่รับ ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๖) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๗) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<b>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา</b>			
๑.๑ การวางแผนกำลังคน	ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์กร โดยคำนึงถึงความจำเป็น หน้าที่ ภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๖
๑.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดย วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต., ก.ท. และ ก.ท.จ. กำหนด ๒. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต., ก.ท. และ ก.ท.จ. กำหนด ๓. การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต., ก.ท. และ ก.ท.จ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. องค์กรมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด ๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗



โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๔ การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้บุคลากรตามระเบียบและข้อกำหนด เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ และมีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน การใช้รางครอบสายไฟเพื่อความปลอดภัยและปลอดภัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๑.๕ การจัดการองค์ความรู้ การประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล	๑. การจัดการประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของแต่ละส่วนราชการ ๒. โครงการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน/คู่มือปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๓. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา</b>			
๒.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ๓. โครงการอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔. โครงการจิตอาสาร่วมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๕๕,๐๐๐	๑ ก.พ. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>๒.๓ การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านการคลัง</p> <p>๒. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านการช่าง</p> <p>๓. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านบริหารทางการศึกษา</p> <p>๕. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านบริหารงานบุคคล</p> <p>๖. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านพัฒนาชุมชน</p> <p>๗. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๘. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านกฎหมาย</p> <p>๙. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับงานด้านธุรการ</p> <p>๑๐. การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล</p> <p>๑๑. การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)</p>	<p>๕๗๘,๐๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p>
<p>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</p>		<p>๑๐๓,๐๐๐</p>	

