

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์  
(Human Resource Management : HRM)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Human Resource Development : HRD)



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน  
Tha Hin Subdistrict Administrative  
Organization

## หลักการและเหตุผล

๑ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ เพื่อมาพัฒนา องค์กรที่ผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการ สามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่าง แท้จริง (Data-Driven Government) และได้กำหนดภาพระบบราชการในอนาคต ๓ ประการ คือ ระบบ ราชการในอนาคตจะต้อง ๑. มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง ๒. ใช้เทคโนโลยีมาช่วย ขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ ๓. ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครอง ป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” โดยการพัฒนากุศลภาครรัฐ ต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าหิน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนทางราชการได้ต่อไป

## ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ (ข) ๔ กำหนดการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดย ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้า มาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจ

และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหาร ราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## **๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐**

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความ พร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษา ท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมคนไทยที่มีทักษะสูงตาม สายงานตน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ นวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่าง คุ่มค่า รวมทั้งมี ลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนอง ความต้องการของ ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝัง ค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งต้องมี การพัฒนาระบบบริหาร จัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่งเข้ามารวมพลังการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่นและมีแรง บันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาครัฐที่ยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใสและบุคลากรภาครัฐ เป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิต สำนึก มีความสามารถสูง และเป็นมืออาชีพ

## **๓. แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน**

ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมี เป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพ มีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุและพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐ มี ภาวะผู้นำที่ เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่

ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเพื่อรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล

#### **๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

ได้กำหนดเป้าหมายประเทศเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบายและกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมกับยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ ราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมี ประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัดแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการ พัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการ ภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

#### **๕. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐**

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและการสร้าง รัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนา ประเทศไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

## ๖. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

๖.๑ ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมหรือ นโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๖.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้าง ความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## ทฤษฎีและความรู้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

กลยุทธ์หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้ เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดย ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารนั้น ประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ต่างๆ และการบริหารจัดการ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีหลายมิติและมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร การอบรมและ พัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจน การประเมินผลการ ทำงานการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจน กระบวนการในการจัดการ บุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ ของตนให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุดรวมถึงการพัฒนาให้ดำเนินการทำงานตามหน้าที่ ของตนให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้น

### ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

กรอบและกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร สามารถยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความพร้อมใน การเติบโตไปตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อาจ ดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์ การ เรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ จากการได้รับการโค้ชและการสะท้อนความคิด เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการในการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถไปจนถึงทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้ง บุคลากรยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย ซึ่งเมื่อ

บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว ก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรภาครัฐส่งผลให้องค์กรพัฒนาและยกระดับเป็น องค์กรสมรรถนะสูง

### ๓. ระบบจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System)

ระบบการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่นำมาพัฒนาให้เป็นระบบแนวทางการบริหารแนวทาง การทำงาน ภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้น เพื่อให้เกิดการต่อยอดและนำความรู้ไป ใช้ให้เกิด ประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึง ความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การจัดการความรู้อันกระจายในองค์กร ทั้งในตัวบุคคล เอกสารหรือ ประสบการณ์ต่างๆ ให้ เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ แล้วนำความรู้เหล่านั้นไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่ง ประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทั้งนี้ ความรู้มีอยู่ ๒ ประเภท ได้แก่

(๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ส่วนตัวของแต่ละคนที่เกิดจาก ประสบการณ์ การเรียนรู้ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณ นับเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์ อักษรได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งกันได้ ทำสำคัญคือเป็นความรู้ที่มีคุณค่ามาก เพราะก่อให้เกิดความ ได้เปรียบในการ แข่งขันตัวอย่าง (Tacit Knowledge) ที่สามารถจัดการความรู้ได้ คือ ความรู้ในการทำงาน ทักษะเชิงฝีมือการช่าง การใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ เป็นต้น

(๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จนกลายเป็น หลักความรู้ทั่วไป ไม่อิงบริบทใดๆ และเป็นความรู้พื้นฐานที่สามารถหาอ่านจากที่ไหนก็ได้ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต คู่มือ ฯลฯ การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการ ประกอบด้วย

- (๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- (๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- (๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะสมต่อการใช้งานของตน
- (๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- (๕) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

(๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุด ความรู้ที่ ครอบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

### ๔. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การนำแนวคิด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) มากำหนดเป็นเกณฑ์ PMQA ที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้นำมาใช้ในการส่งเสริมให้หน่วยงาน ภาครัฐมีระบบการ

บริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบ ทั้งหมด ๗ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเอง ที่ดีและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

หมวดที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนด ความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผล การดำเนินการขององค์กร

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้าง ความผูกพันและความตั้งใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทาง องค์กร

หมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้ บรรลุพันธกิจขององค์กร

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วน ราชการในมิติ ด้านประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนา องค์กร

### **นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น กรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส มีประสิทธิภาพและสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕ ด้าน ดังนี้

#### **๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน แบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำหินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารให้มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นในแต่ละหน่วยงานหลัก และมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี รวดเร็ว มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ในงานที่เกี่ยวข้อง

## **๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลทำหิน จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพ ประเมินสมรรถนะ กับ พนักงานในสังกัดทุกระดับ เพื่อบริการเป็นเครื่องมือในการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการสรรหา การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ ให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น โดยยึดระบบ คุณธรรม โปร่งใส มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรในสังกัด ให้มีการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ราชการและการบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## **๓. นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลทำหิน มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนทุกคน และจัดให้มีระบบสวัสดิการทำหินที่ก่อก่อตั้งกับธนาคารต่างๆ เพื่อเป็นข้อตกลงในการปล่อย สิ้นเชื่อส่วนบุคคล และสินเชื่อที่อยู่อาศัย

## **๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้**

องค์การบริหารส่วนตำบลทำหิน ได้ปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบอินเทอร์เน็ต โดยส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

## **๕. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการใช้ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้ตอบสนองต่อโครงสร้างการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เพียงพอต่อปริมาณงาน ภารกิจเดิมและภารกิจที่เพิ่มขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

### **จึงมีจุดมุ่งหมายของนโยบาย ดังนี้**

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทำหิน

### **แนวทางปฏิบัติ**

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

### **๒. ด้านการพัฒนา (Development)**

ดำเนินการจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ประจำสายงาน โดยใช้ เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **แนวทางปฏิบัติ**

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการตาม ตำแหน่งงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน พัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### **๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)**

ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

#### **แนวทางปฏิบัติ**

๓.๑ จัดทำและดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มี อยู่มาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

๓.๓ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทเป็นไปด้วยความ โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบทางราชการกำหนด

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึง ช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่าง มีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงาน

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุดที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน จะได้รับและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ราชการกำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ อบต.ท่าหิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - เม.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-พัฒนาช่องทางสื่อสารการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - เม.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-บริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ มอบเกียรติบัตรให้พนักงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-ส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ความรู้ตามทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๗๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - เม.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย. ๖๘ - มี.ค. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-จัดทำและดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	-กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

### การติดตามและประเมินผล

ให้รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อนายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลท่าหิน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

