



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง
อำเภอหนองคล้า จังหวัดบึงกาฬ**

คำนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการรัฐแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๒ จึงกำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูน ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ มีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ การพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง จึงได้กำหนดการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรโดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เป็นวิธีการหนึ่งให้ บุคลากรได้ พัฒนาขีดสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งสามารถ กระทำได้ ด้วยเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ขึ้น

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
๔. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา	๕
๕. หลักสูตรการพัฒนา	๙
๖. แผนบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๑
๗. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๒
๘. การติดตามและประเมินผลการประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร	๑๓
๙. บทสรุป	๑๓

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกว้างจึงกำหนดการพัฒนาบุคลากรดังนี้

- ๑) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ยกระดับสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำและทักษะดิจิทัล
- ๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร
- ๔) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์

เหตุผล

๑) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน จะช่วยลดการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

๔) การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกด้าน ทั้งทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันห่วงที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้วมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

๒.๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

๒.๒ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

๒.๓ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๒.๔ ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ บริหารจัดการศักยภาพบุคลากร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

๓. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวางได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้ มาตรฐานมี ประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรับรองการขยายตัวของเมืองในอนาคต และ เศรษฐกิจของท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ ๓ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการ ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
- พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอัน ดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
- พันธกิจที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- พันธกิจที่ ๗ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังโดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้ สอดรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม
- พันธกิจที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.โคกกว้าง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.โคกกว้าง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
(หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

- ๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ
พัฒนากำลังคน
- ๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

๔. เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

บุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) แยกตามสำนัก/กอง ดังนี้

๑) อัตรากำลัง นักบริหารท้องถิ่น

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
๒	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)

๒) อัตรากำลัง สำนักปลัด

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๒	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)
๓	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน
๕	๒๖-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถขยะ
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	ยาม
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ

๓) อัตราากำลังกองคลัง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๒	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง
๓	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน

๔) อัตรากำลังกองช่าง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๒	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา
๓	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ
๔	ลูกจ้างประจำ	พนักงานสูบน้ำ
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๕) อัตรากำลังกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

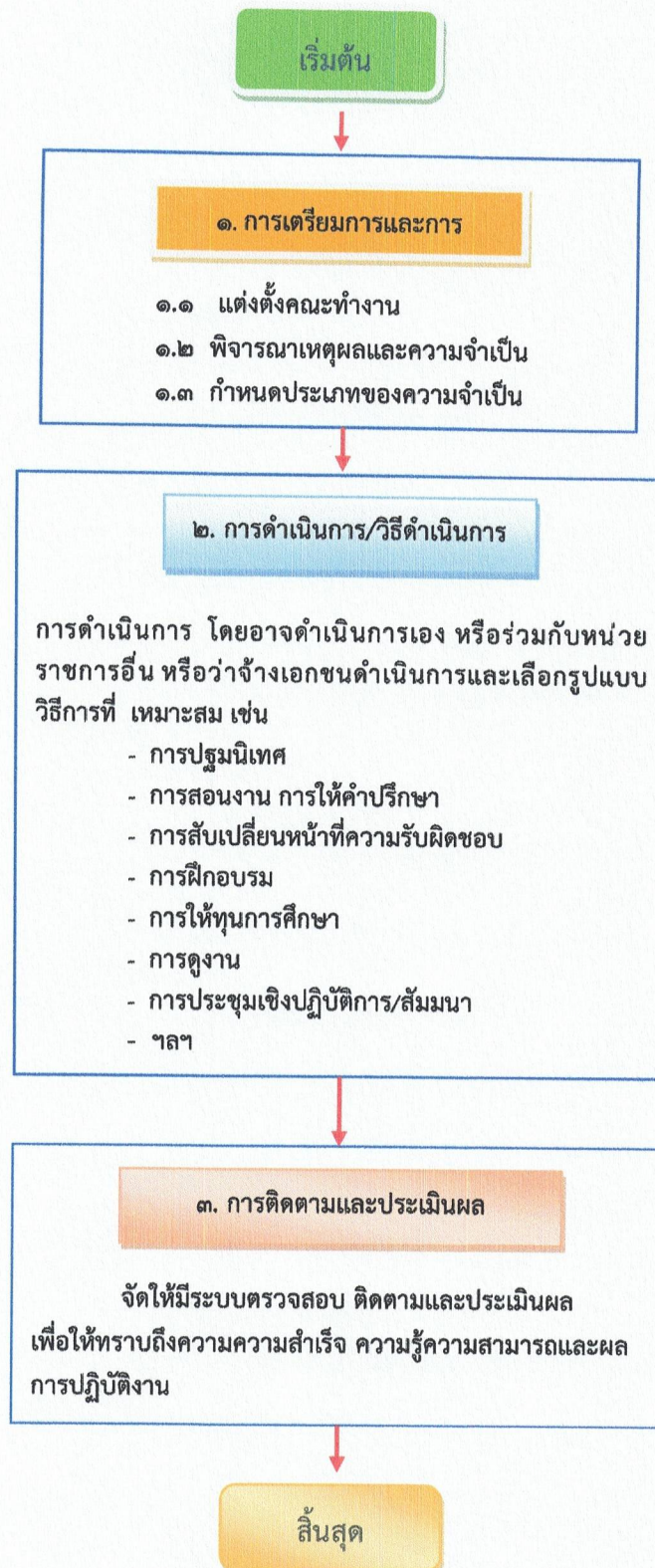
ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๒	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา
๓	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๔	ครู
๔	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๕	ครู
๕	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๖	ครู
๖	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๗	ครู

๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๖) อัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)
๒	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข
๓	๒๖-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลัง
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนโยธา
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร

๗. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๘. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๓. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๔. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๐. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๑. หลักสูตรลูกจ้างประจำ
๒๑. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๒. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๕. หลักสูตรส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม
๒๖. หลักสูตรการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๒๗. การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ** ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๘. การติดตามและประเมินผลการประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘) หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๙) นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้างทราบ

๙. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ตลอดจนมีแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้มีการพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๖. แผนบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. งานแผนกลยุทธ์และระบบบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง	๑.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์หลักที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง	-					สำนักปลัด
	๑.๒ บริหารงานด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง แนวทาง (HR Scorecard)	-					สำนักปลัด
	๑.๓ บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานส่วนตำบล เป็นต้น	-					สำนักปลัด
	๑.๔ บริหารจัดการระบบงาน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง	-					สำนักปลัด
๒. งานสวัสดิการและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒.๑ จัดกิจกรรมสร้างสมดุลและดูแลทรัพยากรชีวิตกับการทำงาน - กิจกรรมนันทนาการต่างๆ - กิจกรรมออกกำลังกาย - กิจกรรมเพื่อสังคม	-					สำนักปลัด
	๒.๒ กิจกรรมเสริมสร้างพลังใจ กำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล	-					
๓. งานบริหารอัตรากำลังและงานบริหารจัดการทั่วไป	๓.๑ จัดเตรียมพิธีการ	๕,๐๐๐					สำนักปลัด
	๓.๒ อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร	-					สำนักปลัด
	๓.๓ จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่ม สำหรับรับรองผู้เยี่ยมชมศึกษาดูงานในสำนักงาน	-					สำนักปลัด
	๓.๔ ประสานและบริหารจัดการงานที่มีหน่วยงานงานอื่น ขอรับการสนับสนุนวิชาการจากพนักงานส่วนตำบล เช่น วิทยากรบรรยาย ผู้แทนในคณะกรรมการต่างๆ	๑๕,๐๐๐					สำนักปลัด
รวม		๒๐,๐๐๐					

๗. แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	๑.๑ โครงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๑.๒ โครงการปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท และมีพื้นที่ส่วนตัวเหมาะสม	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๑.๓ โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบยืดหยุ่น	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๑.๔ โครงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและปลอดภัย	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๑.๕ โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
๒. บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด	๒.๑ โครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร	๕๐,๐๐๐	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๒.๒ โครงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๒.๓ โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ	๑๐,๐๐๐	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๒.๔ โครงการสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๒.๕ โครงการอบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐานและขั้นสูง	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๓.๑ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัล	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๓.๒ โครงการพัฒนาการบริหารกลยุทธ์และการจัดโครงการ	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๓.๓ โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกัน	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๓.๔ โครงการพัฒนาด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
	๓.๕ โครงการพัฒนาด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	-	—	—	—	—	สำนักปลัด
รวม		๖๐,๐๐๐					