



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ  
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ

# สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทที่ ๑ บทนำ  |      |
| ๑. หลักการและเหตุผล                                   | ๑    |
| ๒. วัตถุประสงค์                                       | ๑    |
| ๓. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑    |
| บทที่ ๒ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา                  |      |
| ๑. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร             | ๒    |
| ๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม                            | ๒    |
| บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล            | ๕    |
| บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา                 |      |
| ๑. วิสัยทัศน์ (vision)                                |      |
| ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)         | ๘    |
| ๓. ค่านิยม  | ๘    |
| ๔. เป้าประสงค์  | ๙    |
| ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร                           | ๙    |
| ๖. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                  | ๑๐   |
| ๗. การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล            | ๑๕   |

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ       | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ       | กรรมการ       |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ    | กรรมการ       |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง            | กรรมการ       |
| ๕. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เลขานุการ     |

### ๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๓. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา
- ๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๓.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

#### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

##### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

##### (๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

##### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

#### ๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มิจุดอ่อนที่ 'จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

##### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเตื่อ ที่เป็นจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ ดังนี้

๑. มีการกำหนดส่วนราชการและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
๒. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการจัดการฝึกอบรม
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเตื่อว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิด แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน

**(๓) โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเตี้อว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตี้อ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอบต. เป็นอย่างดี
- ๒) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น
- ๔) เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์
- ๕) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- ๖) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ
- ๗) บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม

**(๔) อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเตี้อว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตี้อ ดังนี้

- ๑) ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
- ๒) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
- ๓) บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
- ๔) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน

## บทที่ ๓

### นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตือบลูกรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความ เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข สร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่จึงมี นโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑.ด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยง กับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตือ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

#### ๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการ สืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บ้านเตือ

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๖

### ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

### ๔. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้
  ๒. วางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
  ๓. ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- เป้าประสงค์
๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ
  ๒. มีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
  ๓. กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
  ๔. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ
  ๕. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
  ๖. กำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

#### กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน
๔. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน
๕. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์
๖. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๗. การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง
๘. การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
๙. พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร/การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหาร

ผลงาน

### ๕. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทางด้านต่าง ๆ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่มเข้าถึง ฐานข้อมูลความรู้ ด้านต่างๆ เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้

#### กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการ จัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ ๔

### ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

#### ๑.วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

**“ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งให้ความรู้ คุณธรรม นำหลักธรรมาภิบาล บริหารแบบมีส่วนร่วม ”**

#### ๒.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุมิติประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

#### ๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ ดังนี้

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

#### ๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตือ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

## ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

| โครงการ/กิจกรรม              | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณ<br>๒๕๖๘ | ระยะเวลาในการ<br>ดำเนินโครงการ/<br>กิจกรรม   | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                 | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ |
|------------------------------|---|------------------|--|---|-----------------------|
| ๑.การวางแผนกำลังคน           | <p>-การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน</p> <p>-การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย)</p>                  | ไม่ใช้งบประมาณ   | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙  | องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย | สำนักปลัด             |
| ๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง   | -ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ  | ไม่ใช้งบประมาณ   | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙  | มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน          | สำนักปลัด             |
| ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙</p> <p>- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมคณะกรรมการ</p> <p>- ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ</p> | ไม่ใช้งบประมาณ   | ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑ มี.ค.๖๙<br><br>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย.๖๙ |   | สำนักปลัด             |

| โครงการ/กิจกรรม                             | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณ<br>๒๕๖๘                  | ระยะเวลาในการ<br>ดำเนินโครงการ/<br>กิจกรรม   | ผลที่คาดว่าจะได้รับ  | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ  |
|---|---|-----------------------------------|--|--|--|
| ๔. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ<br>ขององค์กร | <ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้าง<br/>เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)</li> <li>-จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและ<br/>ผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล<br/>และพนักงานจ้าง</li> <li>-จัดทำแผนปฏิบัติการลาของพนักงาน</li> </ul> | ไม่ใช้<br>งบประมาณ                | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคลากรได้ทราบ<br/>เส้นทางความก้าวหน้า</li> <li>-บุคลากรได้ทราบถึง<br/>สิทธิประโยชน์ต่างๆของ<br/>ตนเอง</li> <li>-บุคลากรได้ทราบถึง<br/>สิทธิการลาของตนเอง</li> </ul> | สำนักปลัด  |
| ๕.การพัฒนาบุคลากร                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี<br/>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)</li> <li>๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ<br/>ของหน่วยงานภายนอก</li> </ul>  | ไม่ใช้<br>งบประมาณ<br><br>๖๕๐,๐๐๐ | <ul style="list-style-type: none"> <li>ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙</li> <li>ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการ<br/>พัฒนาตามแผนพัฒนา<br/>บุคลากร</li> <li>-บุคลากรได้รับการ<br/>พัฒนา ความรู้ ทักษะ<br/>สมรรถนะที่เหมาะสม<br/>กับการปฏิบัติงาน</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักปลัด</li> <li>ทุกส่วนราชการ</li> </ul> |

## ๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด  | งบประมาณ<br>๒๕๖๘ | ระยะเวลาในการ<br>ดำเนินโครงการ/<br>กิจกรรม | วิธีการพัฒนาบุคลากร                | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ                |
|--|--|------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                  |  |                  |  |                                    |                                      |
| ๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม<br>สายงาน  | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตาม<br>สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>(ร้อยละ ๑๐๐) | ๙๐,๐๐๐           | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) เชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริม<br>การปกครอง<br>ท้องถิ่น |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                       |  |                  |  |                                    |                                      |
| ๑.)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ<br>เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ<br>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน<br>การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)                                | ๕๖๐,๐๐๐          | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ  | องค์กรปกครอง<br>ส่วนท้องถิ่น         |

| โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด   | งบประมาณ<br>๒๕๖๘ | ระยะเวลาในการ<br>ดำเนินโครงการ/<br>กิจกรรม | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ  |
|--|---|------------------|--|-----------------------------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้                             |   |                  |  |                                   |  |
| ๑.โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)   | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ไม่ใช้งบประมาณ   | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑) การฝึกอบรม                     | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของ อปท. ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน                              | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๐,๐๐๐           | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร |   |                  |  |                                   |  |
| ๑.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม  | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ไม่ใช้งบประมาณ   | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   |
| ๒. โครงการ/กิจกรรมการมีส่วนร่วมในด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์         | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)                     | ๒๐,๐๐๐           | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑)การปฏิบัติ                      | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   |
| ๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี   | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | ๒๕๐,๐๐๐          | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑)การปฏิบัติ                      | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   |
| ๔.โครงการ/กิจกรรมตามนโยบายรัฐบาล   | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)                     | ๕๐,๐๐๐           | ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙                            | ๑)การปฏิบัติ                      | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   |

## บทที่ ๕

### การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อต่อไป

#### ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ

#### การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมตามตั้งชี้วัดของแผนรวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อ