



# แผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



Human Development Planning

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนซ่า  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนขา ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนขา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อมูลสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพนขา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนขา จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนขาได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนขา

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

## ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

**“โพชนำเมืองน่าอยู่ คู่คนดีมีคุณธรรม นำอาชีพเกษตรก้าวหน้า เสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคน บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม”**

### ๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำ ดังกล่าวสรุปภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำ มีภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำให้เป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำ

### ๓ ค่านิยม

**“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”**

### ๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ท่าช้างกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ท่าช้างเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

**แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management : (HRM)**

ลำดับ ที่	โครงการ กิจกรรม/	รายละเอียดโครงการกิจกรรม/	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การวางแผน กำลังคน	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อการ กำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการปรับปรุงระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินที่ กฎหมายกำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
๒	การบรรจุและ แต่งตั้ง	ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและ เลือกรับตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
๓	การประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติงาน เป็นไปตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ -ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี -บุคลากร (ผู้รับการประเมิน) และผู้บังคับบัญชา กำหนดข้อตกลง (ผู้ประเมิน)กิจกรรม น้ำหนัก/ ร่วมกันเกี่ยวกับโครงการเป้าหมาย สมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และลงนามข้อตกลงการ ปฏิบัติงานรายบุคคลที่ทำไว้ และแจ้งการผล ประเมินแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล-แต่งตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการประชุมพิจารณาเสนอ ความเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล -นายกองคการบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการ ประเมินและประกาศรายชื่อพนักงาน ผู้ได้รับผล การประเมินในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘-มี.ค.๖๙

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management : (HRM ต่อ)

๔	การประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	ประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมทุกเดือน เพื่อคณะผู้บริหารและบุคลากรมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อให้ได้ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
๕	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจ	จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และมีความปลอดภัยในการทำงานเช่น มีถึงดับเพลิงพร้อมใช้งาน และตุ๋ยาสามัญประจำบ้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : (HRD)

๑	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและอบรมให้ความรู้ผู้บริหารสมาชิก อบต. พนักงานและลูกจ้าง ผู้นำและตัวแทนกลุ่มอาชีพต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๕๐,๐๐๐	ม.ค.๖๘-มี.ค.๖๙
๒	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหารสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพชนำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘-ธ.ค.๖๙
๓	การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและการเลื่อนวิทยฐานะของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล -การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับชำนาญงานและระดับชำนาญการ - การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับ ฯ ระดับชำนาญการพิเศษ - การเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙

## ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๖.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์ท่าอิฐกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ อื่น ๆ แล้ว

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ  | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล                                    | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |                         |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๖.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๖.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์น้ำสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

