



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน  
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส



## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงาน ส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการ แก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม จึงได้จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม

## สารบัญ

| เรื่อง                                                           | หน้า |
|------------------------------------------------------------------|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                              | ๑    |
| ๒. วัตถุประสงค์                                                  | ๑    |
| ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร                            | ๒    |
| ๔. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน            | ๓    |
| ๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน | ๕    |
| ๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล           | ๗    |
| -โครงการ/กิจกรรม                                                 |      |
| - รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม                                      |      |
| - งบประมาณ                                                       |      |
| - ระยะเวลาดำเนินการ                                              |      |
| ๗. การติดตามและประเมินผล                                         | ๙    |

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานใน หน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่ เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

### ๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พร่อน เป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตาม ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบลกำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลพร่อน มีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการ ประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพในบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมทั้งผลิตและ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมาย ตามภารกิจหน้าที่

### **๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุดิริน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

#### **๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)**

“มุ่งพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม ให้มีสมรรถนะที่ทันสมัย คุณธรรม จริยธรรม ความก้าวหน้า และมีความสุข”

#### **๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม

#### **๓.๓ ค่านิยม**

“ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการด้วยใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมใจประสาน”

#### **๓.๔ เป้าประสงค์**

องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### **๓.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

#### **๔. การกิจหลักและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน**

##### **ภารกิจหลัก**

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

##### **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและผังเมือง
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### **อำนาจหน้าที่**

##### **(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖ (๔))

**(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศตริ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

**(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี  
ภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๔))

**(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ  
และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๔ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๑๖))

**๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน**

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน มีความ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสร รณะ บุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจ ทน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้าน

ต่าง ๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ ๑) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและความรู้ด้าน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาทักษะ (Skill) ที่จำเป็นในการปฏิรูปและ ๓) การพัฒนา สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการ ฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมเกิดประสิทธิภาพ ทั้งถึง และตรงกับความต้องการของ บุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๔) การบูรณาการพัฒนาศักยภาพบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ บุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ ๆ ได้แก่

๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน

๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน

๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้ การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม

๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้าน เศรษฐกิจ แรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้

๑) บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการ สับเปลี่ยน วางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน

๒) การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรมดังนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารจัดการความรู้
- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้และจัดหมวดหมู่
- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย
- รณรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง
- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์

ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ป และ ๘ม” โดยแนวทาง “๗ป” ได้แก่

- ๑)เป็นธรรม
- ๒)โปร่งใส
- ๓)ปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๔)ประสิทธิผล
- ๕)ประหยัด
- ๖)เปิดโอกาส และ
- ๗)เป็นต้นแบบ

ส่วนแนวทาง “๘ม” ได้แก่

- ๑)ไม่จ่าย
- ๒)ไม่รับ
- ๓)ไม่ยอม และ
- ๔)ไม่เพิกเฉย

และมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ข้อ ได้แก่ ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อัน ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๔) คิดถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

- ๗ -

| ลำดับ<br>ที่                     | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                    | รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | งบประมาณ<br>(บาท)  | ระยะเวลาดำเนินการ                                                                        |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล</b> |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                    |                                                                                          |
| ๑.๑                              | การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี                                                                                                                                                          | - ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙                                                               |
| ๑.๒                              | การสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง โดยวิธีการรับโอนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) และการ สรรหาพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งที่ว่าง | -ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙                                                               |
| ๑.๓                              | การประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                          | ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙<br>๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ<br>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการฯ มีการประชุม<br>๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ครั้งที่ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ |
| ๑.๔                              | การตรวจสอบสุขภาพประจำปี                                                                                                                                                            | ประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการตรวจ สุขภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | งบประมาณ<br>สปสช.  | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙                                                               |
| ๑.                               | ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูล บุคลากร ในระบบบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน                                                               | บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรใน ระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙                                                               |

| ลำดับ<br>ที่ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                              | รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | งบประมาณ<br>(บาท)  | ระยะเวลาดำเนินการ          |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|
| ๑.๖          | จัดให้มีการพิจารณา ความสำเร็จตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน<br>อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค<br>และสามารถตรวจสอบได้                                                                                                   | ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลประเมินใน ระดับดีเด่น<br>ที่ได้รับคะแนนสูงสุด จำนวน ๖ คน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙ |
| ๑.๗          | จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพ<br>ชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในด้าน<br>สภาพ แวดล้อมการทำงาน<br>ด้านความปลอดภัยใน การ<br>ทำงาน ด้านการมี ส่วนร่วม<br>ในการทำงาน<br>- จัดกิจกรรม (Big Cleaning<br>Day)<br>- จัดกิจกรรม ๕ ส  | - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน<br>สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่<br>ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มี อุปกรณ์<br>เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน<br>มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมี การจัดที่นั่ง<br>และน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงาน เจ้าหน้าที่และ<br>ประชาชนที่มาใช้บริการ<br>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความ<br>ปลอดภัยในการทาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์ พื้นฐาน<br>ด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง พร้อมใช้<br>งาน และจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำ บ้าน | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙ |
| ๑.๘          | ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย<br>งานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา<br>อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือก<br>ปฏิบัติรวมถึงการ ควบคุม<br>กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้<br>บังคับ บัญชาให้ปฏิบัติงาน<br>ตามหลักเกณฑ์ ระเบียบที่<br>เกี่ยวข้อง | - ดำเนินการแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษา ราชการ<br>แทนให้เป็นปัจจุบันและ มอบหมายหน้าที่<br>ความรับผิดชอบให้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ<br>มอบหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙ |

| ลำดับ<br>ที่                    | โครงการ/กิจกรรม                    | รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม                                                                                                           | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ          |
|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------|
| <b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> |                                    |                                                                                                                                      |                   |                            |
| ๒.๑                             | การพัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากร         | ๑. จัดทำโครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร<br>อบต.พร่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙                                                         | ๑๐,๐๐๐            | เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๙     |
|                                 |                                    | ๒. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ของ<br>บุคลากร อบต.พร่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๙                                             | ๑๐,๐๐๐            | พฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๙     |
|                                 |                                    | ๓. กิจกรรมให้ความรู้ เรื่อง ผลประโยชน์พื<br>ชื้อนให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น<br>พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตาม<br>ภารกิจ | ๒๐,๐๐๐            | พฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๙     |
| ๒.๒                             | พัฒนาองค์ความรู้ ให้แก่<br>บุคลากร | - จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่<br>น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ของจำนวนสาย งาน<br>ทั้งหมด                                          | ๒๗๐,๐๐๐           | ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙ |

## ๗. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่าง แท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถ เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และ สามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน ต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนโดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงเวลา ของโครงการ กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อนบน เป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

### ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน

### **การประเมินผล**

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงาน เผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลพร้อม