

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ  
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน”

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล  
ทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

### ๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

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

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

| ลำดับ<br>ที่ | กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                 | เป้าหมาย                                                                                                                                                                | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ        | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน<br>โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๗                                             |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑            | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน<br>สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม<br>ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน<br>ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาสยผู้จัด<br>ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา | -เพื่อให้บุคลากรมีความรู้<br>ความสามารถ เข้าใจในงานตาม<br>มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ<br>ตำแหน่ง                                                             | <b>เชิงปริมาณ</b><br>-บุคลากรได้รับการพัฒนา<br>ในสายงาน ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>-บุคลากรใช้สมรรถนะใน<br>การปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐                               | ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐<br>ก.ย. ๒๕๖๗ | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณ<br>รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบ<br>ดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย<br>ค่าลงทะเบียน ๒๖๐,๐๐๐ บาท |
| ๒            | โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศ<br>บุคลากรบรรจุใหม่                                                                                                                 | -เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุ<br>แต่งตั้งใหม่ใน อบต.ท่าบ่อ เข้าใจใน<br>บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>จรรยาบรรณและประเพณีนิยมของ<br>การเป็นข้าราชการที่ดี | <b>เชิงปริมาณ</b><br>-บุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้า<br>รับการปฐมนิเทศ<br>ข้าราชการใหม่ ร้อยละ<br>๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>-บุคลากรใช้สมรรถนะใน<br>การปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ | ๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐<br>ก.ย. ๒๕๖๗ |                                                                                                           |

| ลำดับ<br>ที่ | กิจกรรม/โครงการ                                                | วัตถุประสงค์                                                                                              | เป้าหมาย                                                                                                                                    | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                 | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน<br>โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๗                                                                      |
|--------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓            | กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม<br>ความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน | -เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ใน<br>สายงานการเลื่อนระดับ<br>ความก้าวหน้าในสายงาน สายอาชีพ            | <b>เชิงปริมาณ</b><br>-บุคลากรได้รับการ ร้อยละ<br>๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>-บุคลากรมีความรู้<br>ความสามารถเข้าใจในเรื่อง<br>อบรม ร้อยละ ๙๐ | มีนาคม ๒๕๖๗                           | ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง<br>ราชการลักษณะ KM<br>(Knowledge Management)                                                               |
| ๔            | กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้าน<br>คุณธรรมจริยธรรม                | -จำนวนคนที่ได้รับใบประกาศเกียรติ<br>คุณยกย่องประจำปี                                                      | <b>เชิงปริมาณ</b><br>-บุคลากรได้รับเกียรติบัตร<br>ยกย่องเชิดชูเกียรติ<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>-บุคลากรยอมรับในคนดี                          | เมษายน ๒๕๖๗ /<br>ตุลาคม ๒๕๖๗          | ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง<br>ราชการ                                                                                                  |
| ๕            | โครงการฝึกอบรมคุณธรรม<br>จริยธรรม ในองค์กร                     | -เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีจิตสำนึก<br>ความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมี<br>ความสุข เช่น การทำบุญต่อกับตร | <b>เชิงปริมาณ</b><br>-บุคลากรได้เข้าร่วม<br>กิจกรรม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>-บุคลากรมีคุณธรรม<br>จริยธรรม ร้อยละ ๙๐               | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -<br>๓๐ กันยายน<br>๒๕๖๗ | ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง<br>ราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ งาน<br>วันสำคัญของชาติ เช่น วันชาติ วัน<br>เฉลิมพระชนมพรรษา วันวิสาขบูชา<br>ฯลฯ |

| ลำดับ<br>ที่ | กิจกรรม/โครงการ                                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                              | เป้าหมาย                                                                                                                 | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ                 | งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน<br>โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๗ |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ๖            | ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็น<br>ทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม<br>บำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ | -เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม การทำงาน<br>ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน<br>การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อน<br>ร่วมงาน | <b>เชิงปริมาณ</b><br>-บุคลากรได้รับการ ร้อยละ<br>๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>-บุคลากรมีความพึงพอใจ<br>ในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ –<br>๓๐ กันยายน<br>๒๕๖๗ | ไม่ได้ใช้งบประมาณของทาง<br>ราชการลักษณะ กิจกรรมจิตอาสา<br>ฯลฯ |

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนต้อง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |                                                                 |                         |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

- ๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
- ๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา