



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบล

๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๔
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๗
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
- แผนพัฒนาบุคลากรของ..... ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๒
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในหอนฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบะ อำเภอนาทมจังหวัดสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบะเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบะ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลบะ อำเภอกำแพง จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
<u>๑.ด้านการวางแผน</u> <u>อัตรากำลังคน</u> -จัดทำแผนอัตรากำลัง สามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๑.เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลบะ ๒.เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓.เพื่อใช้เป็นแนวทาง กำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ ๔.เพื่อให้สามารถสามารถ วางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง มี ประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๕.เพื่อให้สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด	๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๗- ๒๕๖๙) ๒.จำนวนบุคลากร	๑.มีการกำหนด โครงสร้างกรอบ อัตรากำลังตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒.มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็น ปัจจุบัน	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘
<u>๒.ด้านสรรหาคนดีคน</u> <u>เก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม</u> <u>ภารกิจของหน่วยงาน</u> -การสรรหาและการ คัดเลือก	๑.มีการสรรหาบุคลากร เชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กร ต้องให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับงาน ควบคู่กับการ เป็นคนดี	๑.มีแนวทางปฏิบัติการ สรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์กำหนด ๒.สรรหาพนักงานตาม กรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.	องค์กรได้บุคลากรที่ เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานและ เป็นคนดี	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
		จังหวัด อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถ สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔.มีแผน และสามารถ สรรหาพนักงานจ้างได้ ตามแผนอัตรากำลัง		
๓.ด้านการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร -สรรหาบุคคลสายงาน ผู้บริหารและสายงานผู้ ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ บรรจุ แต่งตั้ง การรับ โอน การย้าย การ คัดเลือก โดย ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด สุรินทร์กำหนด -จัดทำและดำเนินการ ตามแผนสรรหา ข้าราชการ พนักงาน จ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	๑.เพื่อให้การปฏิบัติงาน ภายในองค์กรมีความ ต่อเนื่องเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๒.เพื่อให้ได้บุคลากรตรง ตามสายงานผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติ เป็นไปตาม ผลสัมฤทธิ์และภารกิจ ของงาน	๑.บุคลากรครบตาม ตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๑.ประชาสัมพันธ์รับ โอน/ย้าย หรือขอใช้ บัญชีสำหรับพนักงาน ส่วนตำบลทั้งสาย บริหารและสาย ปฏิบัติ ๒.ตำแหน่งพนักงาน จ้างมีการดำเนินการ สรรหาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ใน ตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) ๓.ดำเนินการรับโอน/ ย้าย พนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘
๔.ด้านการพัฒนา บุคลากร -ส่งเสริมและให้ ความสำคัญกับการ ฝึกอบรม	๑.เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และ ทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน ๒.เพื่อให้เกิดการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	สรุปผลความรู้ที่ได้รับ จากการเข้ารับการ ฝึกอบรมของบุคลากร แต่ละตำแหน่งและ รายงานให้ผู้บริหาร ทราบ	๑.ส่งเสริมให้บุคลากร ทุกตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรมตาม หลักสูตรการพัฒนา ในสายงานของแต่ละ ตำแหน่ง	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
<u>๕.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</u> -จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	๑.มอบหมายงานให้ตรง กับความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ ๒.สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน ๓.สร้างมาตรฐานการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	๑.ผลสัมฤทธิ์และ ตัวชี้วัดของงาน ๒.แต่งตั้งคณะ กรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๓.แต่งตั้ง คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบลฯ ๔.มีกระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็น ธรรมสามารถ ตรวจสอบได้	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘
<u>๖.ด้านส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน</u> -จัดทำโครงการอบรม คุณธรรมและจริยธรรม -จัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑.เพื่อให้เจ้าหน้าที่มี จิตสำนึกรับผิดชอบและ ควรตระหนักถึงการมี คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ๒.เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัว เป็นกลางทางการเมือง และยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย	๑.ดำเนินการฝึกอบรม สำเร็จจุล่งตาม แผนพัฒนา ๒.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมของ หน่วยงาน	๑.ดำเนินการ ฝึกอบรมสำเร็จจุล่ง ตามแผนพัฒนา ๒.เจ้าหน้าที่ใน องค์กรรับทราบและ ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘
<u>๗.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</u> -จัดทำแผน ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.เพื่อให้บุคลากร มองเห็นความก้าวหน้าใน สายอาชีพและมี หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการ สับเปลี่ยน หมุนเวียน ตามตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส เคารพกระตุ้น การพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จในอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพมากขึ้น	๑.หน่วยงานมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ ทราบโดยทั่วกัน	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
<u>๘.ด้านการพัฒนา</u> <u>คุณภาพชีวิต</u> -ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ มีความเหมาะสม และ ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน	จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงานด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	๑.จัดให้มีอุปกรณ์ และกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานส่วน ตำบล ที่สะท้อน ภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส. กิจกรรม Big Cleaning Day จัด อาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคน ร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม และเพื่อ สร้างบรรยากาศใน การทำงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่ สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ สำนักงานให้ บุคคลภายนอกได้ ทราบและเข้าใจ ๓.๓ผู้บริหารได้ ประชุมพนักงานส่วน ตำบล เป็นประจำทุก อาทิตย์ เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ เสนอแนะความ คิดเห็น ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคใน	ต.ค.๒๕๖๗ - ก.ย.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา
			การปฏิบัติงานเพื่อ สร้างการยอมรับ ทบทวนและ แก้ปัญหา อันเป็น การสร้างคามผูกพัน ที่ดีในองค์กร ๔.พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับเข้า ร่วมกิจกรรมการ ส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างคาม โปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการที่ อบต.บะ จัดขึ้น และที่จัด ร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ ในการปฏิบัติราชการ ๕.ผู้บริหารทุกระดับมี ส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ให้มีความผูกพันและ อยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุ กระดับ เป็นต้นแบบ แสดงแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความ โปร่งใสในการ ดำเนินงาน	