



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ (Vision)	๑
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑
๔. ค่านิยม	๒
๕. เป้าประสงค์	๒
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๗. ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๘. การติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๙. บทสรุป	๕

## ๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

## ๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุตฤประสงค์ของหน่วยงาน ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง /๔. ค่านิยม...

#### ๔. ค่านิยม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

#### ๕. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

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

**๗. ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ลำดับ ที่	รายการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ		หมายเหตุ
			ระยะเวลา ที่เริ่ม	ระยะเวลา ที่สิ้นสุด	
<b>ด้านการบริหาร</b>					
๑	การวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาด เรื่อง ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	
๒	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๑ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลตะโกทอง ๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี๒๕๗๐ - ๒๕๗๑	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ก.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
๓	<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> ๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒	- จัดทำและเก็บรวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘	ครั้งที่ ๒ ๓๑ มี.ค. ๖๘	
๔	<b>การบริหารค่าตอบแทน</b> ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทน ของบุคลากรในหน่วยงาน	- จัดทำและเก็บรวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ - ประชุมคณะกรรมการฯ - จัดทำรายงานการประชุม - จัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน	เม.ย ๖๘	ต.ค. ๖๘	
๕	<b>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b> การสรรหาและการเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างใน ตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๘	

ลำดับ ที่	รายการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ		หมายเหตุ
			ระยะเวลา ที่เริ่ม	ระยะเวลา ที่สิ้นสุด	
๖	การรับโอนย้ายตำแหน่งว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ดำเนินการร้องขอให้ สภ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง	๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙	

ลำดับ ที่	รายการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ในการดำเนินการ		หมายเหตุ
				ระยะเวลา ที่เริ่ม	ระยะเวลา ที่สิ้นสุด	
<b>ด้านการพัฒนา</b>						
๑	ประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๙	- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่น - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่น เพื่อดำเนินการ คัดเลือก ดังนี้ - พนักงานส่วนตำบลดีเด่น - พนักงานจ้างตามภารกิจดีเด่น - พนักงานจ้างทั่วไปดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๘	ครั้งที่ ๒ ๓๑ มี.ค. ๖๙	
๒	การอบรมผ่านระบบออนไลน์	ประชาสัมพันธ์การอบรมความรู้ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งผ่านระบบออนไลน์ เช่น ระบบ การเรียนรู้ออนไลน์ ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙	
๓	การอบรมพัฒนาความรู้กับหน่วยงาน ภายนอก และกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นประจำสาขางาน	ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาศุภากรในการ อบรมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙	

## ๘. การติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโกทอง
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ 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)

## ๙. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา