

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง  
อำเภอเซด จังหวัดสุรินทร์

[www.tawang.go.th](http://www.tawang.go.th)

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

**๑. วิสัยทัศน์ (Vision)** องค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ดังนี้

**“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีนครินทร์ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ความเป็นสากล ท่วมเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”**

**๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)** องค์การบริหารส่วนศรีนครินทร์ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง

**๓. ค่านิยม** องค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง ดังนี้

**“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”**

**๔. เป้าประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร** องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
<b>แผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ						
๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของ อบต. -มีการจัดการฝึกอบรมให้ข้าราชการและ พนักงานท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐				
๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	- ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๒๕๐,๐๐๐				
<b>แผนการดำเนินงานยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง						
๒.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ - การประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐				
๒.๒ โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ - การประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐				
๒.๓ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและพัฒนาน วกรรมในยุคดิจิทัล	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ - การประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐				
๒.๔ โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการ	- การพัฒนาตนเอง - การสัมมนา	๑๐,๐๐๐				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๑
<b>แผนการดำเนินงานยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้						
๓.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารส่วนบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ - การประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐				
๓.๒ โครงการการเรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning )	- ฝึกอบรม	๐.๐๐				
๓.๓ โครงการประกวดการจัดการ ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	๐.๐๐				
<b>แผนการดำเนินงานยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร						
๔.๑ โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและ คุณธรรมจริยธรรมประจำปี	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	๑๕,๐๐๐				
๔.๒ โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริต คอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๐,๐๐๐				
๔.๓ โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การฝึกปฏิบัติ	๒๐,๐๐๐				
๔.๔ โครงการสัมมนาและการศึกษาดู งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การพัฒนาตนเอง - การสัมมนา	๔๑๐,๐๐๐				

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	-	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	-	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	-	
รวม		๑๓	๕๐๕,๐๐๐	

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนด ทิศทาง ขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิง ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การ สนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากรเพื่อ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับ ความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและ ประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจน การดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
  - ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
  - ๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
  - ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
  - ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

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

### ๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

