



# แผนการพัฒนานาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม  
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

## แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนายพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนายพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนายพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนายพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนายพนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนายพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๒.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบรรจุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ดังนี้

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งเน้นการบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมการศึกษา ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน”

#### ๓.๒ พันธกิจ (Mission)

๓.๒.๑ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพ และนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๓.๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓.๒.๓ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๓.๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๓.๒.๕ พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒.๖ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ

#### ๓.๓ ค่านิยม (Value)

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

#### ๓.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

๓.๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขใน การทำงาน

๓.๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๓.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ สร้างความสุขในองค์กร

## ๔. การกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม มีความสอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย เป็นต้น

๔) การบูรณาการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

### **ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่

๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤต และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน

๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน

๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม

๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

### **ประเด็นที่ ๓ การพัฒนา และเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล และองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้

๑) บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยนวางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน

๒) การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารจัดการความรู้
- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้ และจัดหมวดหมู่
- ศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย
- รณรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้

ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์นี้มีมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม ให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ป และ ๔ม” โดยแนวทาง “๗ป” ได้แก่ ๑) เป็นธรรม, ๒) โปร่งใส, ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน, ๔) ประสิทธิภาพ, ๕) ประหยัด, ๖) เปิดโอกาส และ ๗) เป็นต้นแบบ ส่วนแนวทาง “๔ม” ได้แก่ ๑) ไม่จ่าย, ๒) ไม่รับ, ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย และมาตรฐาน

ทางจริยธรรม ๗ ข้อ ได้แก่ ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ, ๒) ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่, ๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง, ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ, ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน, ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

## **๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม**

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ดังนี้

**๖.๑ การวางแผนกำลังคน และการบริหารทรัพยากรบุคคล** ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคล เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑.๒ จัดทำ และดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๖.๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับ โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๖.๑.๕ การคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

**๖.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๖.๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E – learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๖.๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๖.๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

**๖.๓ สวัสดิการ และการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน** ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นหรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๖.๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และปัจจุบัน

๖.๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๖.๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๖.๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๖.๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

**๖.๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยพนักงานส่วนตำบล** ดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัยพนักงานส่วนตำบล และการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร ดังนี้

๖.๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลลงมติว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๖.๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๖.๔.๓ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อห้าม และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้กับบุคลากรทราบ และถือปฏิบัติ

๖.๔.๔ จัดกิจกรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่

## **๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลงมติว่า ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

## ๗.๑ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๗.๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบ และแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นพนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการ เป็นข้าราชการที่ดี

๗.๑.๒ หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๑.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ และงานที่ ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๑.๔ หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะ และองค์ ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการ ตัดสินใจ การส่งเสริมการสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการ เปลี่ยนแปลง

๗.๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการ ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

## ๘. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

### ๘.๑ การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มี ความรู้ ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมของ องค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และแรงจูงใจในการรับ ราชการ

### ๘.๒ การฝึกอบรม

เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี

ความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

### ๘.๓ การศึกษาหรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถานบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ<br>ที่ | วัตถุประสงค์<br>และเป้าหมาย                                                   | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                         | ค่า<br>เป้าหมาย<br>(คน) | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | วิธีการพัฒนา<br>บุคลากร                | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ                                                                           |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.           | การเพิ่มพูนความรู้<br>ความสามารถ และทักษะใน<br>การปฏิบัติงาน                  | - โครงการฝึกอบรม<br>ภายใน / ภายนอก<br>หน่วยงาน<br>- โครงการฝึกอบรม<br>หลักสูตรตามสายงาน<br>ของข้าราชการ และ<br>พนักงานส่วนท้องถิ่น                                       | - ร้อยละของ<br>พนักงานส่วนตำบลที่<br>ผ่านหลักสูตร<br>ปฐมนิเทศข้าราชการ<br>หรือพนักงานส่วน<br>ท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | ๖                       | ๖๐,๐๐๐            | ต.ค. ๖๘ –<br>ก.ย. ๖๙  | - การฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ         | - กรมส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น<br>- สถาบันฝึกอบรม<br>ของภาครัฐ<br>- e learning<br>local mac |
| ๒.           | บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ<br>ดำเนินการบริหารงานบุคคล<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - โครงการฝึกอบรมเชิง<br>ปฏิบัติการ การ<br>บริหารงานบุคคลของ<br>องค์กรปกครองส่วน<br>ท้องถิ่น<br>- โครงการเรียนรู้ด้วย<br>ตนเองผ่านสื่อ<br>อิเล็กทรอนิกส์ (E-<br>Learning) | - ร้อยละของบุคลากร<br>ที่ผ่านการเรียนรู้ด้วย<br>ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)                                                 | ๕๒                      | ๑๔,๐๐๐            | ต.ค. ๖๘ –<br>ก.ย. ๖๙  | - การฝึกอบรม<br>- การฝึกพัฒนา<br>ตนเอง | - กรมส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น<br>- สถาบันฝึกอบรม<br>ของภาครัฐ<br>- e learning<br>local mac |
| ๓.           | การส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมให้กับบุคลากร                                   | - โครงการส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรม เพื่อ<br>เพิ่มประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงาน                                                                                          | - ระดับความสำเร็จ<br>ในการจัดทำโครงการ<br>ส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมให้กับ<br>บุคลากร (ร้อยละ<br>๘๐)             | ๕๒                      | ๕,๐๐๐             | ต.ค. ๖๘ –<br>ก.ย. ๖๙  | - การฝึกอบรม<br>- การฝึกปฏิบัติ        | - กรมส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น                                                              |

## ๖. การติดตาม และการประเมินผล

การติดตาม และประเมินผลแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลอย่างไร เพื่อสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

### วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒) เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคล

### ระยะเวลาในการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

### การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์ รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

