

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ  
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องรับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

## องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ

### สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล

๑

๒. วิสัยทัศน์

๑

|  |   |
|--|---|
| ๓.เป้าหมาย   | ๑ |
| ๔.ประเด็นยุทธศาสตร์                                | ๒ |
| ๕.อำนาจหน้าที่                                     | ๒ |
| ๖.กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                    | ๓ |
| ๗.แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๓ |
| ๘.การติดตามและประเมินผล                            | ๔ |

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

### ๑.หลักการเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น

การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการ พัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมาย และความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น หรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ซึ่งต้องเป็นชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่น่าอาศัยมีทัศนียภาพ และสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า

“เวียงเหนือน่าอยู่ มุ่งชูวัฒนธรรม เลิศล้ำสามัคคี เน้นพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ”

## ๓. เป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ๒) เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๓) สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-๒-

## ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ อบต.

## ๕. อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พงศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

- (๓)ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔)ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕)การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา ๑๖(๔))
- (๖)การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ดังนี้

- (๑)ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒)ป้องกันและระงับโรคติดต่อ(มาตรา ๖๗(๓))
- (๓)ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาและการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔)การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕)การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))
- (๖)การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๓ ด้านการจัดการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒)การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓)การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔)จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕)การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖)การควบคุมอาคาร(มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑)ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒)ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓)บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

-๓-

- (๔)ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕)การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖)กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗)การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖(๖))
- (๘)การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน  
อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗  
(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา(มาตรา ๔๕  
(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้  
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น อื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

## ๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

-๔-

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอ  
ตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก  
ความมีประสิทธิภาพ

- ๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
- ๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างสมดุล  
ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรง  
หลักคุณธรรม
- ๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ อบต.

- ๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
- ๒) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

๗.แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

| ลำดับ<br>ที่  | โครงการ/กิจกรรม  | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ           | ระยะเวลาดำเนินก       |
|---|--|--|--------------------|-----------------------|
| <b>๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร(Human Resource Management):HMR</b> |  |  |                    |                       |
| ๑.๑   | การวางแผนกำลังคน   | ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม เพื่อให้ประโยชน์สูงสุด แก่ราชการและผลดีต่อประชาชน  | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ต.ค.๖๘-<br>ก.พ.๖๙     |
| ๑.๒   | การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร   | ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่นการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                 | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ต.ค.๖๘-<br>ก.พ.๖๙     |
| ๑.๓   | การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรมและมีความโปร่งใส | -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑)  | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ภายในเดือน<br>ต.ค.๖๘  |
|   |  | -ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ  | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ต.ค.๖๘-<br>ก.พ.๖๙     |
|   |  | -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ<br>.....<br>-๕-<br>.....<br>มีการประชุมเผยแพร่แผนกสนทนายงา   | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ภายในเม.ย.๖๙          |
| ลำดับที่  | โครงการ/กิจกรรม  | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ           | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
| ๑.๔   | การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน                     | -ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นสถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มาใช้บริการ | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙        |
|   |  | -ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถัง  | ไม่ใช้งบ<br>ประมาณ | ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙        |

|   |                               |   |                |                |
|---|-------------------------------|---|----------------|----------------|
|   |                               | ดับเพลิงที่พร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตุ๋ยาสามัญประจำไว้ประจำองค์กร  |                |                |
| ๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development):HRD |                               |   |                |                |
| ๒.๑   | การพัฒนาศักยภาพบุคลากร        | -จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุอบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ | ๒๘๐,๐๐๐ บาท    | เม.ย.๖๙-ก.ย.๖๙ |
| ๒.๒   | พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร | -จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด   | ๒๐๐,๐๐๐ บาท    | ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙  |
|   |                               | -จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรผ่านระบบ Local Moolc ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                            | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙  |

#### ๘.การติดตามการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเหนือต่อไป