



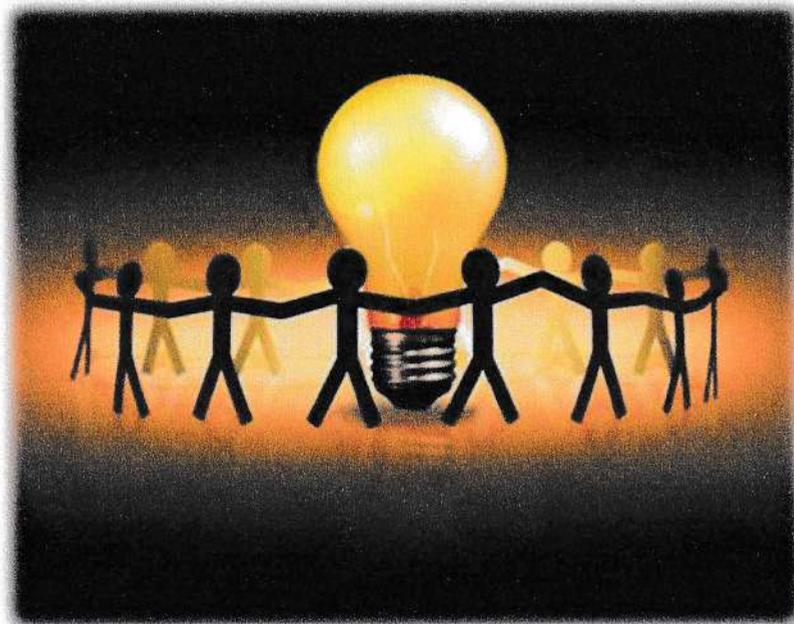
**แผนการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**



**องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก  
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา**

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ซึ่งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### วิสัยทัศน์ ( Vision)

“เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

### พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

### ค่านิยม

“มีอาชีพ มีจิตอาสา บริการเพื่อประชาชน”

### เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## ส่วนที่ ๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

### ๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

- มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงาน (กองหลัก) ตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด
- มีการกำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการ กอง/สำนัก ผู้อำนวยการส่วน หัวหน้า ฝ่ายและกำหนดกรอบตำแหน่งประเภท วิชาการ และประเภททั่วไป ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด
- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบการในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- มีนโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

### ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากร

- การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการองค์ความรู้สำหรับพนักงานผ่านสื่อออนไลน์ (Online Knowledge Management)
- มีนโยบายด้านการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมอบหมายให้สำนักปลัด อบต. เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำโครงการจัดการความรู้ในองค์กร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจัดทำเว็บไซต์ เพจเฟซบุ๊ก อบต.
- มีช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์
- มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่องทางในการรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่

เป็น

ธรรมด้านทรัพยากรบุคคล

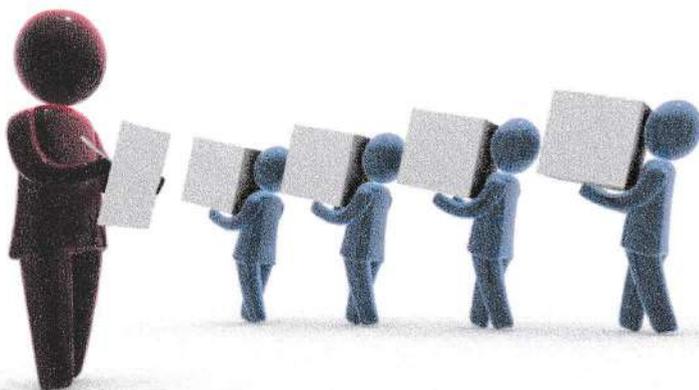
- มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล
- มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

### ๓. การนำระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

- การนำระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้าน competency ของบุคลากรทุกตำแหน่งที่องค์กรต้องการและที่บุคลากรทุกคนมีอยู่ (competency inventory) ผ่านระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <http://hr.dla.go.th/hr/>
- มีระบบสารสนเทศที่เก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นปัจจุบัน
- มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### ๔. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรม

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการสร้างเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง เช่น การประชุม การฝึกอบรม ที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม



## ส่วนที่ ๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสีสุก คือ “สาธารณสุขปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม” ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุน ส่งเสริมการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่าง ซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับความโปร่งใสในการบริหารงาน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

- มีการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ๖ ด้าน ที่ได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดนโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ โดยส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดต่อประชาชน ข่าวสาร ข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึงและรวดเร็ว

### หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

แผนการดำเนินงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑	การบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑.๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ	-		✓	✓	✓
๑.๒	การบริหารจัดการอัตรากำลังของ อบต.สีสุก เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง	-	✓	✓	✓	✓
๑.๓	การจัดกิจกรรมสร้างความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมออกกำลังกายและการส่งเสริมสุขภาพที่ดี - กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่พนักงานในองค์กร - กิจกรรมสำนักงานอยู่น่าทำงาน ๕ ส.	-	✓	✓	✓	✓
๑.๔	การสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร	-	✓			
๑.๕	การสร้างองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓
๑.๖	การพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-	✓		✓	
๑.๗	การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	✓	✓	✓	✓

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๘	<p>การเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตอาสา เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</li> </ul>	-	✓	✓	✓	
๒	<b>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>					
๒.๑	<p>พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน</li> <li>- การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</li> <li>- การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ/หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ/หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง/หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)</li> <li>- ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</li> </ul> <p>บรรจุใหม่ (กรณีข้าราชการบรรจุแต่งตั้งใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)</p>	๓๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
๒.๒	โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๔๐๐,๐๐๐		✓		
	<b>รวม</b>	<b>๑,๑๐๕,๐๐๐</b>				

