



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

อำเภอห้วยน้ำ จังหวัดสกลนคร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและคุณสมบัติของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรรัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา
๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ สามัคคี
๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

วิสัยทัศน์

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙
ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลเรียนรู้เข้าใจใน ระเบียบการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ทุกคนได้เข้ารับ การฝึกอบรม	ร้อยละของพนักงาน ส่วนตำบลที่ได้รับการ ฝึกอบรม	ทุกปี งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการประเมิน บุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาผู้มีส่วน เกี่ยวข้องใน กระบวนการประเมิน ข้าราชการให้สามารถ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างได้ผ่าน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง	ร้อยละของข้าราชการ/ พนักงานที่ผ่านการ ปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง	ทุกปี งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมเพื่อวัฒนธรรม เพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน จ้างเข้าใจหลัก คุณธรรมจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล นาทอน	ร้อยละของพนักงาน ส่วนตำบลที่ได้เข้าร่วม โครงการอบรม คุณธรรมและจริยธรรม	ทุกปี งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบและกลไก สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่หลากหลายรูปแบบ สำหรับการพัฒนา บุคลากร	สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล นาทอน ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบการ บริหารทรัพยากร บุคคลและ เทคโนโลยี สารสนเทศ	ร้อยละของทุกภาคส่วน ราชการมีฐานข้อมูล ด้านบุคคลที่มีความ ถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ และ นำมาใช้งานได้จริง	ทุกปี งบประมาณ

แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
			๑	๒	๓	๔
๑.การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑.๑ งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรของ อบต.นาทอน						
๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน	- ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน	ไม่ใช้ งบประมาณ		←		→
๒) การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	- บริหารจัดการอัตรากำลังของ อบต.นาทอน เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การรับโอน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๓) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น		ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๔) การลาออก		ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๑.๒ การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	- ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน เช่น สถานที่ ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๒.การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนท้องถิ่น						
๒.๑ส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ โดยการเข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนา กับหน่วยงานอื่น และ อปท.จัดเอง	- โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๑๘,๐๐๐				
	- โครงการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	๕๕๐,๐๐๐				
๒.๒การพัฒนา บุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	- โครงการฝึกอบรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง อบต. นาทอน	๒๐,๐๐๐				
	- โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีพนักงานส่วน ตำบล	ไม่ใช่ งบประมาณ				
๒.๓ การประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	- ผู้ประเมินได้ ประเมินผลปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินฯที่ กำหนด	ไม่ใช่ งบประมาณ				

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑). การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒.) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการโดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจอย่างรวดเร็ว

๑.๒ ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓ การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น

๑.๔ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕ การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒. สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพแสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ และ

➢ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

➢ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

➢ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

➢ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดทุกด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐