

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาความรู้ ควบคู่คุณธรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาล พัฒนางานท้องถิ่นให้ยั่งยืน

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ให้มีความรู้ มีทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ
- เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริต
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้รับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ส่งเสริมให้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และสะดวกแก่การให้บริการ
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ค่านิยม

สุจริต โปร่งใส เต็มใจบริการ ร่วมกันสร้างสรรค์ ก้าวทันเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อบต.บ้านเกาะ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ ที่หน่วยงานภาครัฐจัดขึ้น หรือการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของ อบต.บ้านเกาะ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และนโยบายการบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งไว้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ งบดำเนินการหมวดค่าใช้สอย จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ หรือโครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของ อบต.บ้านเกาะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของ อบต.บ้านเกาะ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และนโยบายการบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	มกราคม ๒๕๖๗ - เมษายน ๒๕๖๗	ตั้งไว้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ งบดำเนินการหมวดค่าใช้สอย จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้น่าอยู่

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	ประชุมประจำเดือน นำเสนอผลงานของแต่ละส่วนราชการ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะมีการจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้เรียนรู้ร่วมกันสร้างความสามัคคี	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าประชุมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้แต่ละด้านร่วมกัน ร้อยละ ๘๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	-

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๒	กิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผนพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ได้รับความรู้ ข่าวสาร ระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดขึ้นใหม่	เชิงปริมาณ มีการจัดทำและปรับปรุง คู่มือ/แผนพับ/ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทุกกอง เชิงคุณภาพ -บุคลากรคู่มือ/ความรู้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	-
๓	กิจกรรมการ ๕ ส. ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ มีความสามัคคี ร่วมกันสร้างองค์กรให้น่าอยู่	เชิงปริมาณ มีการจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เชิงคุณภาพ -บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง
ความสุขในองค์กร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม มีจิตสาธารณะต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	มกราคม - เมษายน ๒๕๖๗	ตั้งไว้ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐,๐๐๐
๒	โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ร้อยละ ๙๐	กุมภาพันธ์ - มิถุนายน ๒๕๖๗	ตั้งไว้ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๕๐,๐๐๐

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๓	โครงการรกรักน้ำรักป่า รักษาแผ่นดิน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเกาะ มีส่วน ร่วมในการพัฒนาองค์กร	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ องค์กรได้รับการ พัฒนา ร้อยละ ๙๐	มิถุนายน ๒๕๖๗	ตั้งไว้ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๐๐๐
๔	กิจกรรมจิตอาสา หรือ กิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิต สาธารณะ ต่อประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน	เชิงปริมาณ -บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีจิต สาธารณะ ร้อยละ ๘๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	-

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา