

แผนการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเค็ม  
อำเภอผักไห่  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## ยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ประจำปี ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบล โดยงานการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ ด้วยการผลักดัน และพัฒนาให้ภาคราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณธรรมปลอดทุจริต และเป็นข้าราชการ ที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของประชาชนผู้รับบริการ โดยการปรับเปลี่ยน ระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้แต่ละส่วนราชการที่อยู่ภายในใต้การบริจจัดการขององค์การบริหารส่วน ตำบลลาดน้ำเค็ม ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ได้รับความไว้วางใจจากคนในท้องถิ่นที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ดังนั้น งานการ เจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ตลอดจนส่งเสริมให้ นำศักยภาพของข้าราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ คติ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ใน องค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

### ๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตาม ภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

| ค่านิยมร่วม                                                          | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                                        | กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน<br>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับรองความก้าวหน้าในสายงาน<br>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                                        | กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์<br>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                            | กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต<br>กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดรายงานสารสนเทศอัตรากำลังคน (LHR) โดยปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ทุกเดือนให้เป็นปัจจุบัน และจัดพิมพ์เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน<br>กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการองค์ความรู้สำหรับข้าราชการผ่านสื่อออนไลน์ (On line Knowlege)<br>กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดเก็บแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวทำให้สามารถสืบค้นเอกสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวก |
| ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน<br>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับรองความก้าวหน้าในสายงาน<br>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม**  
การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม แบบองค์รวม แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ด้วยหลักการ “สร้างความสุข” ให้กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ได้แก่

- ๑) สุขกาย (Physical Well-being)
- ๒) สุขใจ (Emotional Well-being)
- ๓) สุขงาน (Intellectual Well-being)
- ๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)
- ๕) สุขเงิน (Financial Well-being)

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุน ทั้งการเสริมสร้าง Mindset Skillset และ Ecosystem ที่เกี่ยวข้อง

#### **นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
๔. การโอนพนักงานส่วนตำบล
๕. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๖. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
๗. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
๘. การลาออก

#### **นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา
๒. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๔. การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (KM)
๕. การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                    | เป้าหมาย                                                                                                                                                   | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร(บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------|----------|
| ๑.    | การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                         | การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                                     | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๒.    | การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                      | การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังบุคลากรที่ได้จากการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                    | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๓.    | การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล                    | การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตรากำลังว่างและที่ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันครบถ้วน                                           | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๔.    | การโอนพนักงานส่วนตำบล                              | -การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตรากำลังที่ได้ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ครบถ้วน<br>-การให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตามประสงค์ในการร้องขอโอนพนักงานส่วนตำบล | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๕.    | การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร                     | มีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการรับโอนหรือรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหาต่อไป                                             | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๖.    | การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง                     | มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามตำแหน่งที่มีอัตราว่าง                                                                                                   | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๗.    | การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น | พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น                                                  | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |
| ๘.    | การลาออก                                           | มีการดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบของการลาออกของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง ให้มีผลได้ทันตามความประสงค์ของการลาออก                                             | ไม่ใช้งบประมาณ               | ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   |          |

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                       | เป้าหมาย                                                                             | งบประมาณ<br>ที่ได้รับจัดสรร(บาท) | ระยะเวลาในการ<br>ดำเนินการ                       | หมายเหตุ |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------|----------|
| ๑.    | ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา                                                                               | พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ              | ๑๐๐,๐๐๐                          | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘                          |          |
| ๒.    | โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการอบรม ร้อยละ ๙๐                                  | ๖๐,๐๐๐                           | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘                          |          |
| ๓.    | โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าวอยู่ นำทำงาน (๕ ส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                   | พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐                               | ไม่ใช้งบประมาณ                   | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘                          |          |
| ๔.    | การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (KM                                                                                                   | ทุกตำแหน่งสายงาน                                                                     | ไม่ใช้งบประมาณ                   | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘                          |          |
| ๕.    | การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศ คุณธรรม จริยธรรม                                                                                        | ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง                                                                 | ไม่ใช้งบประมาณ                   | ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘                          |          |
| ๖.    | การประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                                                             | พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้ง ๒ รอบการประเมิน | ไม่ใช้งบประมาณ                   | ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘ |          |