



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว  
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

### ๑. หลักการและเหตุผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินที่มีบทบาทสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้บริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ของโลกที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในวงกว้าง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ซึ่งการพัฒนาองค์กรโดยการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของ “คน” และสร้างองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวดที่ ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข. (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

ประกอบกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา”

และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) กำหนด หากจะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป ตลอดจนกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

ภายใต้แผนการพัฒนาประเทศ “ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)” ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาคนสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงตามสายงาน

ของตน เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดี ตลอดจนมีทักษะที่จำเป็นและมีหลักคิดที่ถูกต้อง และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้แก่ ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถ มีสมรรถนะสูง ตลอดจนมีทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนร่วมกันพัฒนาระบบราชการ มุ่งเน้นผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี โดยมุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย กลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการสร้าง/เพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการในการปฏิบัติราชการที่มุ่งบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยหนึ่งในประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ คือ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนของภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานและการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ กำหนดกลยุทธ์ไว้ ๓ ประการ ได้แก่ ประการที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ประการที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประการที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้วจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อองค์กร

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้วเป็นไปตามหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี กำหนด

๒.๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่ดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ตามบุคลากรที่ครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ จัดให้มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน ได้แก่ การฝึกอบรม โดยจัดอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น การศึกษาดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๕ กำหนดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

\*\*\*\*\*

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่าจ้างและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด อบต.
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย การสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด อบต.
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกส่วนราชการ
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			สำนักปลัด อบต.

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับและผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๗๐,๐๐๐.-	←	→			ทุกส่วนราชการ
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning	ร้อยละของบุคลากรที่อบรมผ่านระบบ e-Learning (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกส่วนราชการ
๓	กิจกรรมการประกาศเจตจำนงป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐) และไม่มีข้อร้องเรียนทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			สำนักปลัด อบต.
๔	การจัดการแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของ อบต. (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			อบต.เขาไม้แก้ว
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐,๐๐๐.-	←	→			สำนักปลัด อบต.
๖	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ฉบับ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกส่วนราชการ
๗	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุข	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→			ทุกส่วนราชการ