



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและสมรรถนะของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์ 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) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 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.๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
<b>๑.การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>๑.๑ งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรของ อบต.นาทอน</b>						
๑) ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้าง องค์กระบวนงาน และ กรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาทอน	- ทบทวนปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อ กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วน ตำบลนาทอน	ไม่ใช้ งบประมาณ		←		→
๒) การสรรหา บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง	- บริหารจัดการ อัตรากำลังของ อบต. นาทอน เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย การรับโอน การบรรจุ กลับเข้ารับราชการ การสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๓) การคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งใน ระดับที่สูงขึ้น		ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๔) การลาออก		ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→
๑.๒ การปรับปรุง สวัสดิการและความ ปลอดภัยในองค์กรเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	-ปรับสภาพแวดล้อมให้ เหมาะแก่การทำงาน เช่น สถานที่ ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและ รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
<b>๒.การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนท้องถิ่น</b>						
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	ไม่ใช้ งบประมาณ				↔
๒.๓ การประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	- ผู้ประเมินได้ ประเมินผลปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินฯที่ กำหนด	ไม่ใช้ 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 ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓ การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น

๑.๔ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕ การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

## ๒. สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพแสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

### รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ และ

➤ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

➤ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

➤ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

➤ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดทุกด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐