



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



งานกรรเจ้ำหน้าท้  
สำน้กปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบลโศกเจริญ

## สารบัญ

บทที่ ๑	หลักการและเหตุผล .....	๑
บทที่ ๒	วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ .....	๒
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก .....	๒-๔
บทที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล .....	๕-๖
บทที่ ๔	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล .....	๗ - ๑๕
บทที่ ๕	การติดตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล .....	๑๖

## บทที่ ๑ บทนำ

### หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง  
(การวางแผนกำลังคน)
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จะนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

งานกรเจ้าหน้าที  
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

## บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

“ สาธารณูปโภคครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี”

กลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา
๑๐. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
๑๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นเมืองนำ อยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง มี ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ระดับตัวบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน
๒. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๖. ส่วนมากพนักงานเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

#### จุดอ่อน (Weakness:W)

๑. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน
๒. บุคลากรโอนย้ายบ่อยขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๓. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๔. บุคลากรบางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

#### โอกาส (Opportunity:O)

๑. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายองค์กรภายในตำบลเป็นอย่างดี
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน

#### อุปสรรค (Threat:T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. ระเบียบข้อกฎหมายปรับปรุงบ่อยทำให้ท้องถิ่นขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติ
๕. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ระดับองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths:s)

๑. โครงสร้างองค์กรกำหนดอย่างชัดเจน
๒. พื้นที่ที่มีความเหมาะสมมีความพร้อมในการพัฒนาในอนาคต
๓. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน
๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๖. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

**จุดอ่อน ( Weakness:W)**

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

**โอกาส (Opportunity:O)**

๑. นโยบายรัฐบาลกลางเอื้อต่อการพัฒนาตำบล
๒. พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนในตำบลมีหลายศาสนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.เป็นอย่างดี
๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๖. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น
๗. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

**อุปสรรค (Threat:T)**

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลางมีน้อย
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติของท้องถิ่น
๓. ขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการต่าง ๆ
๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อองค์กร

**บทที่ ๓**  
**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติ อันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- ๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
- ๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่
  - ๑.๒.๑ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
  - ๑.๒.๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
  - ๑.๒.๓ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - ๑.๒.๔ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
  - ๑.๒.๕ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
  - ๑.๒.๖ หลักสูตรนายช่างโยธา

**๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

ปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วน องค์กรหลายองค์กรกลายเป็นตำนานเนื่องจากไม่สามารถเตรียมพร้อม รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเหริ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจสำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า หากไม่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีความรู้ และทักษะเพียงพอกับการปฏิบัติงานในยุค ๔.๐ แล้ว ก็จะไม่สามารถบริการประชาชนได้ไม่ตีเท่าที่ควร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร ในยุคนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากในยุค ๔.๐ ที่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ถูกกระจายออกไปได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัสทำให้บุคลากรในองค์กร มีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง และต้อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร นอกจากนี้บุคลากรต้องมีทักษะดิจิทัลโดยสามารถนำดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามา ประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัล เทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานภายใน หรือ การสร้าง Business model แบบใหม่ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกบุคลากรในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒.๑ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๒ โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒.๓ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

### ๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความเติบโต และสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างมีระบบ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรได้พัฒนาความรู้และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้ นำความรู้หรือสร้างความรู้ ใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างศักยภาพการเติบโตในภาพรวมขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๓.๑ โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

### ๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การพัฒนาบุคคลนั้นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ซึ่งได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ ในการปฏิบัติงาน โดยความซื่อสัตย์และคาดหวังจากประชาชนว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ต้องรับผิดชอบดูแล จัดการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ การจัดการทรัพยากรของชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และต่อประเทศชาติ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดนอกจากพัฒนาในเรื่องความรู้ในหน้าที่การงานแล้วยังต้องสร้างจิตสำนึก ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ประชาชน และในการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๔.๑ โครงการจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓ โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง

๔.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม			หมายเหตุ
			ม.ค - เม.ย	พ.ค - ส.ค	ก.ย - ธ.ค	
๑	ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	
๒	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ - ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารด้วยการขอใช้บัญชี กสธ - ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.) - ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	
๓	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน - องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล โดยยึดระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม			หมายเหตุ
			ม.ค - เม.ย	พ.ค - ส.ค	ก.ย - ธ.ค	
	<p>-ประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานครู โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้าง โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	
๔	<p>ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร</p> <p>-มีประกาศเจตนารมณ์นโยบายการป้องกันการทุจริตเพื่อปลูกฝังค่านิยมที่ศนคตให้บุคลากรในองค์กรและบุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม			หมายเหตุ
			ม.ค - เม.ย	พ.ค - ส.ค	ก.ย - ธ.ค	
	-องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้มีการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ				
๕	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อต้องการให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้ความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	
๖	ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร -องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญได้จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบและประเมินสภาวะสุขภาพของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม			หมายเหตุ
			ม.ค - เม.ย	พ.ค - ส.ค	ก.ย - ธ.ค	
๗.	<p>ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพพระบพทรัพย์ากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น</p> <p>-มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นธรรม และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ภายในองค์กร</p> <p>-มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลประเมินมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล</p> <p>-มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการและพนักงานมีความสุขมากขึ้น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	

**บทที่ ๔**  
**แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
<b>รวม</b>			๑๖๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) หลักสูตรเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.)บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๓) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๔) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	<b>รวม</b>		<b>๑๔๐,๐๐๐</b>	

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๕) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๗) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๘) หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	<b>รวม</b>		<b>๑๔๐,๐๐๐</b>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๙) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๑๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๑๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
รวม				

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๓) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.)บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๔) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
<b>รวม</b>				

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๗) หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๘)หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๖๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๑๙) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๒๐) หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	<b>รวม</b>		<b>๑๒๕,๐๐๐</b>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ธ า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการจิตอาสา และ คุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๓) โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	บุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	๔) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
<b>รวม</b>			<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	

## บทที่ ๕

### การติดตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | เป็นประธาน        |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | เป็นกรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                | เป็นกรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                | เป็นกรรมการ       |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด                  | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                  | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

โดยมีหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรพร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญทราบ

(นายไพโรจน์ ช่วยชนะ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

