



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์บริการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การ กำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพะแสง ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม ”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วน ตำบลพะแสง ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า เชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจาย ภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการ ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง จัดทำค่านิยม เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงาน และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

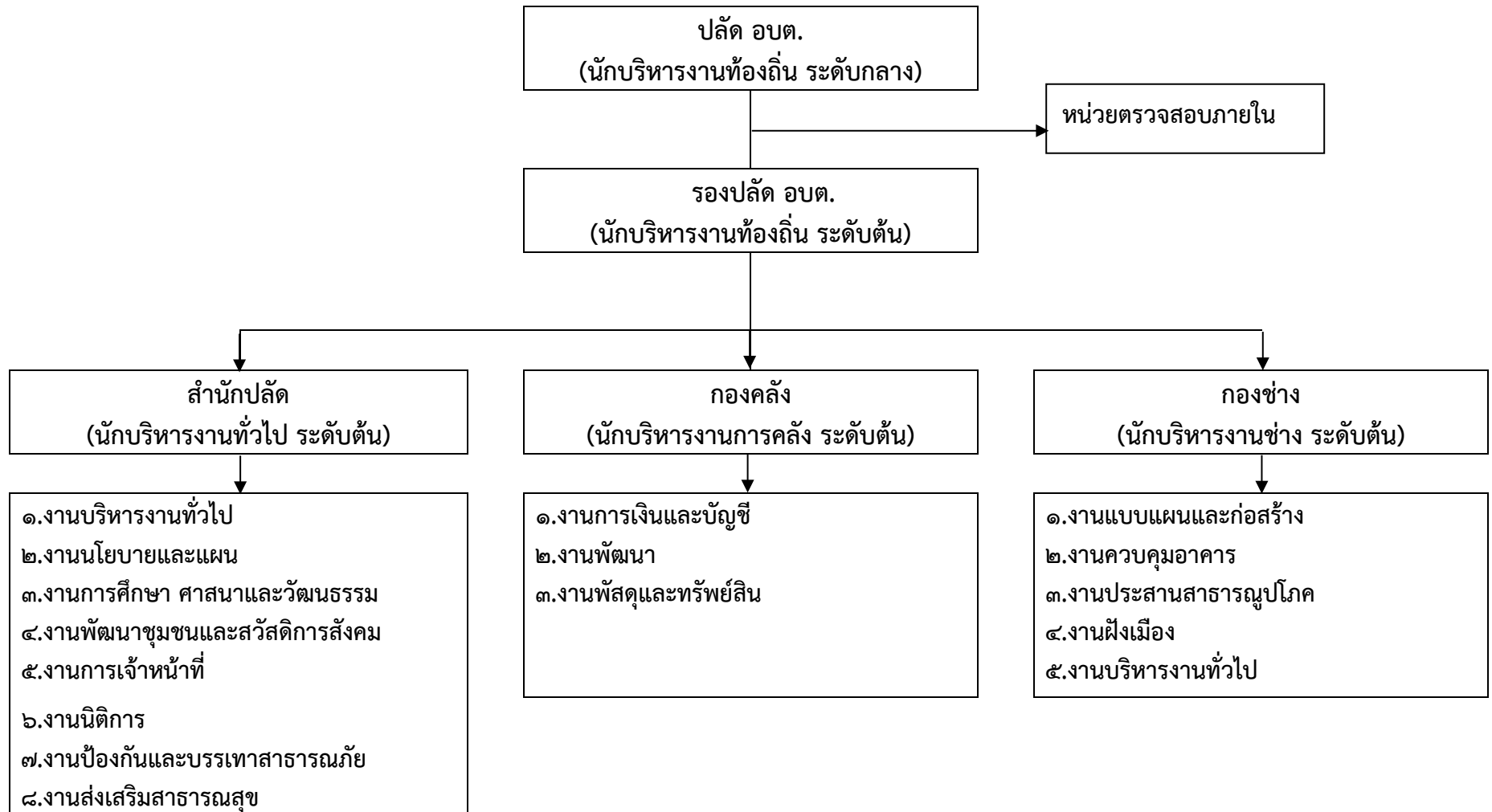
“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

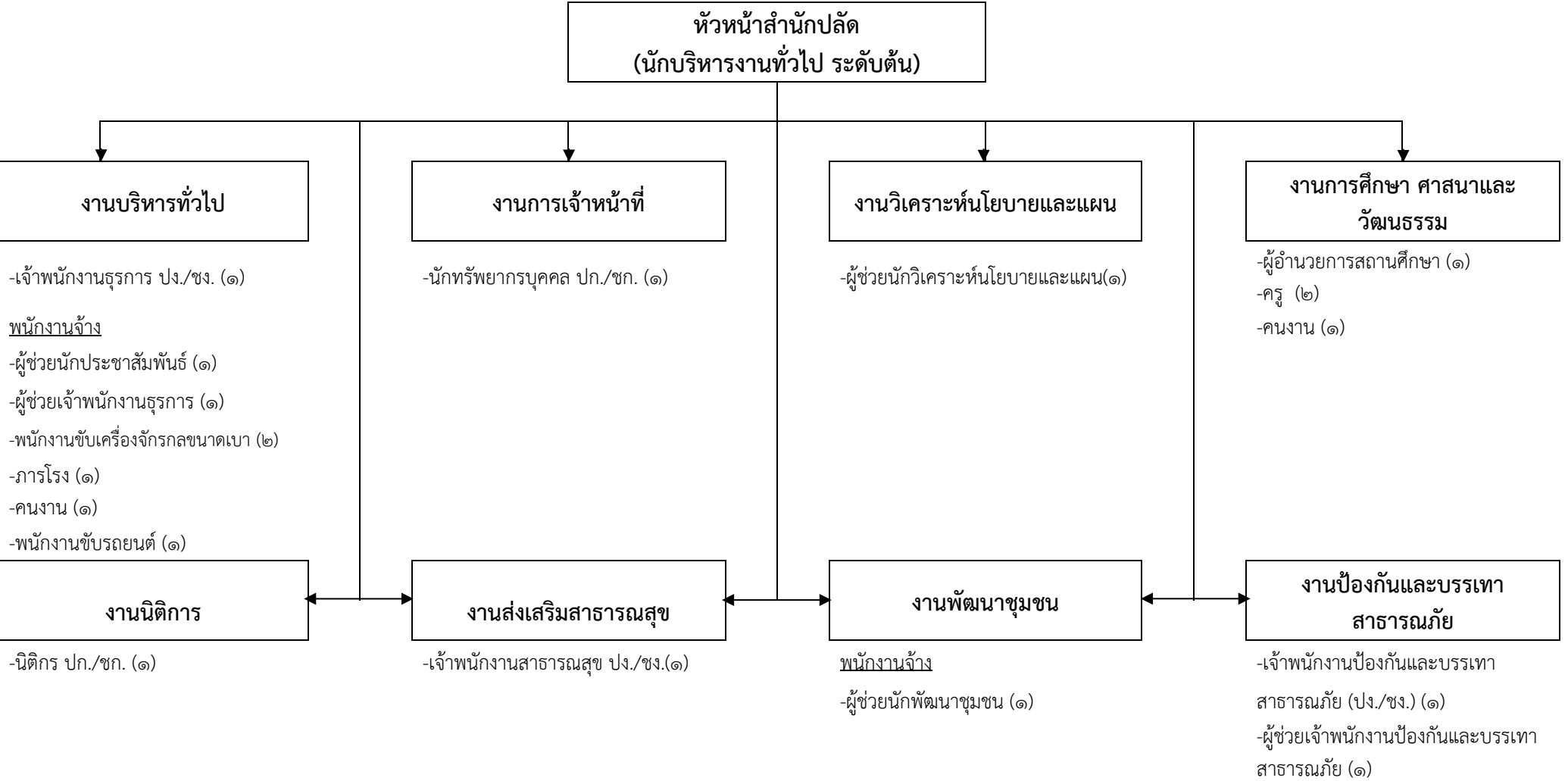
เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงาน และพนักงานจ้าง ดังนี้

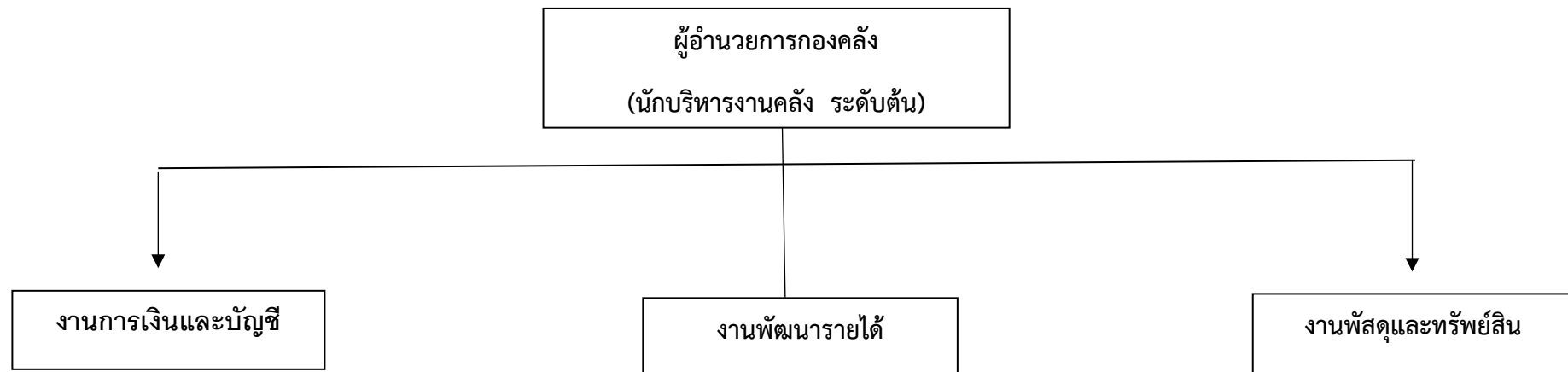
- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน
ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและ
มีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง





ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	พนักงานครู อบต	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๒	๓	๒	๐	๗	๔

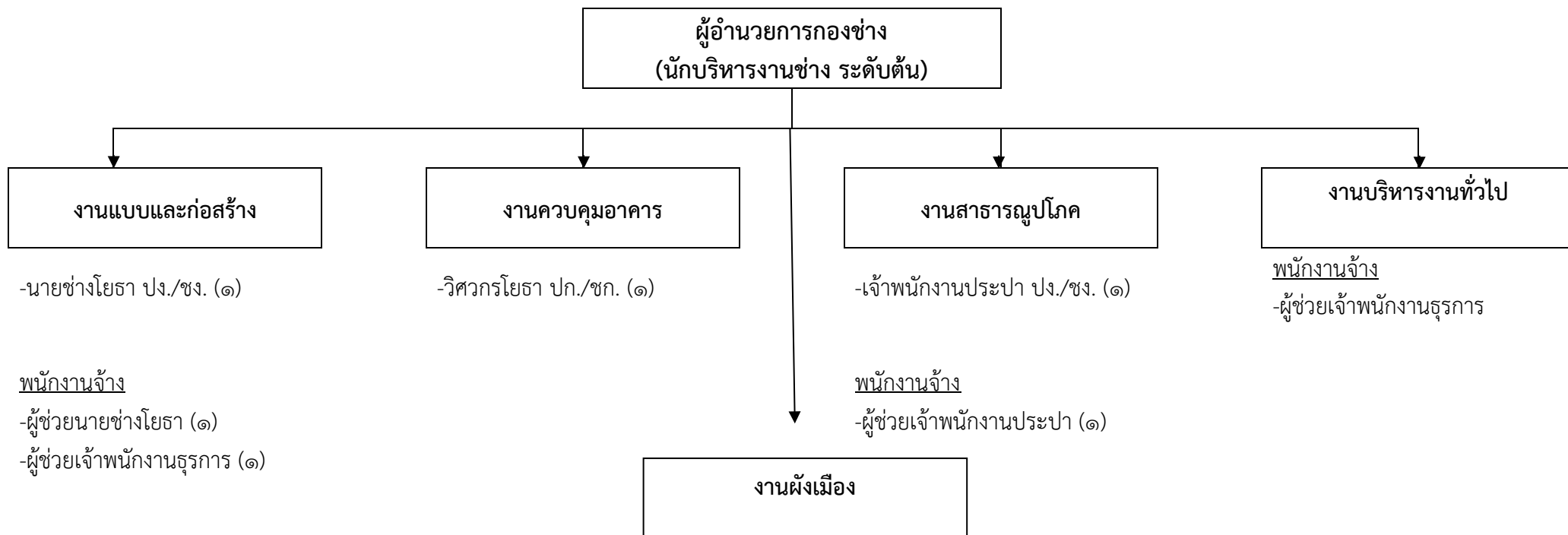


-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
 -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
พนักงานจ้าง
 -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
พนักงานจ้าง
 -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.
พนักงานจ้าง
 -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๑	๓	๐	๓	๐



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๑	๒	๐	๓	๐

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกร ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๖.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๙.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐.ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา เงินอุดหนุน
หมายเหตุ *"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙.การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๖	๑๙	๑๙	๒๐				
กองคลัง(๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๓.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๕.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
๓๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบ ๑ อัตรา
รวม	๗	๗	๗	๗		-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๘.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งหมด	๓๔	๓๗	๓๗	๓๘				

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑.จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)ให้เป็นปัจจุบัน ๒.ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง รับ โอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งที่ว่างตาม กรอบอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	การปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๑ เล่ม/ปี อัตรารว่างน้อยลง	องค์กรมีอัตรากำลัง ที่ เหมาะสม เพียงพอ เหมาะกับการ ปฏิบัติงาน ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒.ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและ ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	องค์กรมีแนวทางใน การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและ เผยแพร่การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	
๔. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่	
๕. ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน (LHR)	เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ บุคลากรถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ข้อมูลเป็น ปัจจุบัน	อบต.พะแสง สามารถ ทราบข้อมูลบุคลากร ในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา และเป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่	
๖. ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	แผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑ เล่ม	มีแผนปฏิบัติการและ เป็นแนวทางในการ จัดกิจกรรมโครงการ ต่างๆ ได้อย่างตรง ประเด็น	ทุกส่วนราชการ	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง เพื่อพัฒนาศูนย์ราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

๑.๕ แผนงานพัฒนาศูนย์การเรียนรู้โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอก

ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๙ (คน)				
๑)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน องค์กรการบริหารส่วนตำบลพะแสง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ของบุคลากร ที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐) จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน องค์กรการบริหารส่วนตำบลพะแสง จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	๓๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต. พะแสง
๒)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒)แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง	หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ	๑๔	ไม่ใช้งบประมาณของ ทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓)การพัฒนาตนเอง	อบต. พะแสง

๓)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร การประชุมประสานแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ๓)แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร	ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็น ปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พะแสง
--	---	--	-----------	-----------------------------------	-----------------------------------	---	------------------

๔)แผนงานพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะ ศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอก ประเทศ การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อทั้งใน ประเทศและ ต่างประเทศ	มีการจัดทำทะเบียน ข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อใน ในประเทศและต่างประเทศตามความ ต้องการขององค์กร มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้า รับการอบรมดูงานกับ หน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	-	ไม่ใช้งบประมาณ ของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	อบต.พะแสง
---	--	---	--------------------------------	-------------------------------	---	-----------

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตร เฉพาะด้าน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๕	๒๙๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น /สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/หน่วยงาน อื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	๔	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พะแสง/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ หน่วยงาน อื่นๆ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒)การพัฒนาตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระบบ (e-Learning)
๒)ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด ๑) โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พะแสง/ หน่วยงานอื่นๆ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑.บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓.คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผล การติดตามประเมินผลต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลพะแสงทราบ

ให้นายกองการบริหารส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองการบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายเทศมนตรีตำบลม่วงคัน
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา ต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสงสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับ โครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา

