# แผนปฏิบัติการตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากร

# ประจำปีงบประมาณ 2567




**องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง**

# คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ และตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรึง จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางพัฒนาบุคลากร | ๑ |
| ยูทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๓ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๔ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร | ๕ |

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ เป็นการนำการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ) โดยประมวลและรวบรวมโครงการ/กิจกรรมต่าง ในรูปเล่ม แผนปฏิบัติการ

# โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๒๕๖๗ | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ๙๐) | ๖๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น(ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม) |
| | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่<br>หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่<br>หลักสูตรนิติกร<br>หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ<br>หลักสูตรนักวิชาการศึกษา<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๙๐) | ๑๐๐,๐๐๐ | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น(ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม) |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ ๒๕๖๗ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑)บุคลากรทุกระดับมีความทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐) | ๕๐๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| ๒)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐) | ๕๐๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู**

| วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๒๕๖๗ | | |
| ๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>๒)ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ๘๐) | - | การฝึกอบรม | -สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ<br>-กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | | | | | |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร**

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๒๕๖๗ | | |
| ๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี<br>๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐) | ๕๐,๐๐๐ | ๑)การฝึกอบรม<br>๒)การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | โครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปราบการทุจริต | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐) | ๕๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | โครงการกิจกรรมประเพณีวันสารทเดือนสิบ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐) | ๒๐,๐๐๐ | การเข้าร่วมกิจกรรม | กองการศึกษา |
| | กิจกรรมงานรัฐพิธีและวันสำคัญของทางราชการ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๘๐) | ๑๐๐,๐๐๐ | การเข้าร่วมกิจกรรม | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐) | ๑๕๐,๐๐๐ | ฝึกอบรม | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | กิจกรรม | ตัวชี้วัด | งบประมาณ ๒๕๖๗ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑)บุคลรกรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี<br><br>๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น | - | - | ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น | - | - | ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น | - | - | ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง<br>บันทึกแจ้งเวียน | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | จัดทำและประชาสัมพันธ์ประกาศเจตนารมณ์เรื่องสุจริต โปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลไทรขึง ใสสะอาด ๒๕๖๗ และงดรับ งดให้ของขวัญของกำนัลทุกชนิดจาการปฏิบัติหน้าที่ | - | - | ในเว็บไซต์ อบต.ไทรขึง<br>บันทึกแจ้งเวียน | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |
| | จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสังกัด | - | - | แผ่นพับ | สำนักปลัด อบต.ไทรขึง |

# การติดตามประเมินผลการพัฒนา

**ความรับผิดชอบ**

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

**การติดตามและประเมินผล**

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๓. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๔. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๕. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด สุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา