



# แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด  
อำเภอทองพูนภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

## คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาดได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด

๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรเป็นมืออาชีพให้บริการด้วยความจริงใจเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

### ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนากำลังคนและการจัดการความรู้ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบรม ทักษะ
- พัฒนาการฝึกอบรมโดยให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ ในกระบวนการทำงาน

### ๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

### ๔. เป้าประสงค์

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ระบบส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานสามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล มีความต่อเนื่องมีความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีการคมนาคมสะดวกปลอดภัย สาธารณูปโภคครบครัน ประชาชนได้รับบริการระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๑) ประชาชนในท้องถิ่นมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น ๒) สามารถยกระดับการให้บริการและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้สู่ความเป็นเลิศ ๓) นักท่องเที่ยวมาเที่ยวตำบลเทศบาลมากขึ้น	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม</b></p> <p>๑) ยกระดับการศึกษาของเด็กสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาเพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒) ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ๔) เด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ๕) ชุมชนมีความเข้มแข็ง ๖) ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงเพิ่มขึ้น</p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>สิ่งแวดล้อมมีความสะอาด ปลอดภัย และภูมิทัศน์สวยงาม มุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่</p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการ</b></p> <p>พัฒนาการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและโปร่งใส รวมทั้งส่งเสริม ประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๑.การพัฒนากำลังคนและการจัดการความรู้ภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒.การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>

**กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยม**

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑.การพัฒนากำลังคนและการจัดการความรู้ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	<p>๑. การพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <p>๒. การจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการในส่วนราชการ</p> <p>๓. การบริหารงานบุคคล</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</p>
๒.การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	<p>๑. การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๒. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน</p>

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	นโยบายการวางแผนกำลังคน	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-เพื่อให้ อบต.มี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้ง -เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (กอบต.จังหวัดกาญจนบุรี) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าเหมาะสมหรือไม่ -เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร	<b>เชิงปริมาณ</b> - อบต.มีอัตรากำลังของพนักงานครบถ้วนตามโครงสร้าง ทุกส่วนราชการ <b>เชิงคุณภาพ</b> - มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๒	นโยบายสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	การประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคandidateคนเก่งมาปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	<b>เชิงปริมาณ</b> - อบต.มีพนักงานมาดำรงตำแหน่งครบถ้วนทุกตำแหน่ง <b>เชิงคุณภาพ</b> - ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนเก่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

ลำดับ	ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้ สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๓	นโยบายการ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	-ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจแทน ตำแหน่งที่ว่างประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของ อบต.หินดาด และเป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - อบต.มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง <b>เชิงคุณภาพ</b> - อบต.มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของ ทางราชการ
		-ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันเพื่อบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงาน ส่วนตำบลเนื่องจากเป็น ตำแหน่งว่างไม่สามารถ สรรหามาบรรจุแต่งตั้งได้	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของ อบต.หินดาด และเป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - อบต.มีพนักงานส่วนตำบลได้รับ การแต่งตั้งตาม มติ คณะกรรมการพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - อบต.มีพนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของ ทางราชการ
๔	นโยบายการ พัฒนาบุคลากร	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในสายงาน (ส่งเข้า รับการฝึกอบรมตามที่กรม ส่งเสริมการปกครองส่วน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบ

ลำดับ	ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้ สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
		ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือ แจ้งหลักสูตรมา)		<b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐		ดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม ๑๐,๐๐๐ บาท
		โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน	-เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน เข้าใจในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ ของ การเป็นข้าราชการที่ดี	<b>เชิงปริมาณ</b> - ผู้บริหาร สมาชิก ข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน เข้า อบรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบ ดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย หน้า ๑๙/๑๐๔ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท
๕	นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	<b>ปริมาณ</b> - บุคลากรทุกคนได้รับการ ประเมินผลครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผ่านการประเมิน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของ ทางราชการ

ลำดับ	ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนิน โครงการ	งบประมาณที่ใช้ สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
				ร้อยละ ๙๐		
๖	นโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ รักษาวินัย	กิจกรรมฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีจิตสำนึกความ เป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ	<b>ปริมาณ</b> - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อย ละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของ ทางราชการ จัด กิจกรรมลักษณะ งานวันสำคัญของ ชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระ ชนมพรรษา วัน วิสาขบูชา ฯลฯ
		กิจกรรมยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยก ย่องประจำปี	<b>ปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยก ย่องเชิดชูเกียรติ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของ ทางราชการ



ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๘
		กิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณณะ ฯลฯ	ร้อยละความสำเร็จ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะกิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ
๗	นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ในงานการเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<b>ปริมาณ</b> - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของทางราชการ
๘	นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่นค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร	<b>ปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้ งบประมาณของทางราชการ