



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่  
อำเภอทาสี จังหวัดเลย

## คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทาง

งานบริหารงานบุคคล อบต. สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่  
อำเภอท่ายี่ จังหวัดเลย

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ อำเภอลำทะลุ จังหวัดเลย**  
\*\*\*\*\*

**ส่วนที่ ๑**  
**หลักการและเหตุผล**

**๑.๑ หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ อำเภอลำทะลุ จังหวัดเลย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๑.๒ วัตถุประสงค์**

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

/ส่วนที่ ๒.....



## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทรัพยากรบุคลากร

#### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

##### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

##### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

##### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

##### (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

/((๔) ให้มีตลาด.....

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
  - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความเหมาะสมและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
  - (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ภารกิจรอง

- ๑. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ จำลองความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

#### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

#### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

#### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ



## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่

| จุดแข็ง (Strength)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ<br>๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น<br>๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับ ขนาดเป็นขนาดใหญ่ และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต<br>๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน | ๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ<br>๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบ อัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร<br>๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ |

| โอกาส (Opportunity)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | อุปสรรค (Threat)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร<br>๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น<br>๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน<br>๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน ด้วยการศึกษาดูงาน<br>๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน | ๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ<br>๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน<br>๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย<br>๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด<br>๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน |

## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ดังนี้

“ภายในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีใจให้บริการ”

#### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่

#### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ดังนี้

“พัฒนาสู่ตำบลแห่งการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอินทรีย์  
มีความปลอดภัยอุ่นใจ กับงานป้องกัน  
มุ่งมั่นด้านการบริหารจัดการขยะ  
ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี  
คุณภาพชีวิตดี ด้วยกองทุนสวัสดิการชุมชน”



#### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเลย

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                          | งบประมาณ           | ระยะเวลาในการดำเนินการ                                                                 | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๑. ด้านการวางแผนกำลังคน</b>                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                    |                    |                                                                                        |          |
| ๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ อบต.โคกใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.โคกใหญ่ ให้เหมาะสม</li> <li>- เพื่อให้ อบต.โคกใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.โคกใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.โคกใหญ่ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</li> <li>- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ul> | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗<br>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ |          |
| <b>๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง</b>                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                    |                    |                                                                                        |          |
| ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</li> <li>- โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | - การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล                                                                                                                                                            | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ๑ ต.ต. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗                                                                 |          |
| ๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</li> <li>- โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ                                                                                                                                                                   | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ๑ ต.ต. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗                                                                 |          |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                    | งบประมาณ           | ระยะเวลาในการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|----------|
| <b>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                              |                    |                        |          |
| ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กร มาปรับใช้กับ อบต.โคกใหญ่</li> <li>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</li> </ul>                              | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ๑ ก.ย. ๖๖ – ๓๑ ต.ค. ๖๗ |          |
| ๓.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานแต่ละคน</li> </ul>                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</li> </ul>                                                                 | ๕๐,๐๐๐             | ๑ ต.ต. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ |          |
| <b>๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                              |                    |                        |          |
| ๔.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อมีบุคลากรที่เพียงพอและความก้าวหน้าในสายงาน</li> </ul>                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> </ul>                                                                                                          | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ๑ ต.ต. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ |          |
| ๔.๒ การจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของ อบต.โคกใหญ่                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร</li> </ul>                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.โคกใหญ่</li> </ul> | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ๑ ก.ย. ๖๖ – ๓๑ ต.ค. ๖๗ |          |
| ๔.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที่ราชการประจำปี</li> </ul>                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> </ul>                                                                                         | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๑ ต.ค. ๖๗ |          |



| โครงการ/กิจกรรม                                                                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | งบประมาณ       | ระยะเวลาในการดำเนินการ                                                                 | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๔.๔ การจัดสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>- สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>- มีสวัสดิการตอบแทน</li> </ul>                                                                                                                                                         | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗                                                                 |          |
| <b>๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |                                                                                        |          |
| ๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>- เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</li> </ul>                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ อบต. โคกใหญ่</li> <li>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</li> </ul> | ไม่ใช้งบประมาณ | ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗<br>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ |          |
| ๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย</li> </ul>                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ อบต. โคกใหญ่</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        | ไม่ใช้งบประมาณ | ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗<br>ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ |          |

\*\*\*\*\*