



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567

จัดทำโดย : งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด



องค์การบริหารส่วนตำบลภู
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร



SCAN ME

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้พร้อมที่จะสนองตอบต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ภูมิ ได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ดีโดยได้วางแผนการบริหารและพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูมิ



ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคณ คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูมิ

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูมิ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการน้ำ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ และการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่

ตัวชี้วัด

- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา จำนวนครัวเรือนที่มีการบริหารจัดการขยะ และจำนวนพื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรอุปโภค บริโภค

๒. การพัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ โดยบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานการเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานการเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด

- จำนวนประชาชนที่มีอาชีพ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการสร้างงานและพัฒนารายได้

๒. ส่งเสริมการผลิตและการพัฒนาสินค้าชุมชน

๓. เพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ประชาชนทุกกลุ่มวัยในเขตพื้นที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของ

ภาครัฐ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของจำนวนประชาชนที่สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
๒. การสร้างความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมของประชากรทุกช่วงวัย
๓. การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของคนทุกช่วงวัย
๔. การเสริมสร้างสังคมคุณภาพผู้สูงอายุเชิงรุก
๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความมั่นคงของมนุษย์
๖. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๗. การเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพลังทางสังคมเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบรวมทั้งปรับปรุงระบบนิเวศน์พื้นที่สาธารณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิต

ตัวชี้วัด

- จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา และจำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับประชาชน
๓. การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการและองค์กรดิจิทัล
๔. พัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักสู่ความสำเร็จมีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังคน สมรรถนะ ฝีมือทักษะ ความสามารถของบุคลากร พร้อมด้วยแผนการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ระดับมาตรฐานที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และระบบนิเวศของชุมชน เพื่อนำไปสู่ชุมชนที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

- มุ่งพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และรองรับการยกระดับทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในอนาคต รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบนิเวศฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อมและพัฒนาเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการสู่การเป็นชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเชื่อมโยงภาคการผลิต

ทั้งภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

๓. พัฒนาระบบนิเวศของชุมชนเพื่อไปสู่การพัฒนาพื้นที่และชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและระบบบริการสาธารณะให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและส่งเสริมศักยภาพของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

▲ ความสอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลภูมิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานการเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และระบบนิเวศของชุมชน เพื่อนำไปสู่ชุมชนที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน	-

๖ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรในสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลภูมิ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑. การวางแผนกำลังคนและการบริหารทรัพยากรบุคคล วางแผนกำลังคนและการบริหารทรัพยากรบุคคล	➢ จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดการจ้างอัตราจ้าง ที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	➡			➡
	➢ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและสายผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การรับโอน การคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	➡			➡
	➢ การให้โอน การรับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	➡			➡
	➢ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	➡			➡
	➢ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	➡			➡
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
การวางแผน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	➢ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	➡			➡
การประเมินผล	➢ โครงการฝึกอบรมในเขตข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๒๕,๐๐๐	➡			➡
การฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	➢ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัด	๒๕๕,๐๐๐	➡			➡
	➢ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองคลัง	๘๐,๐๐๐	➡			➡

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ต่อ)	➤ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองช่าง	๔๐,๐๐๐	➡			➡
	➤ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๑๐,๐๐๐	➡			➡
	➤ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สังกัดกองสวัสดิการสังคม	๓๕๐,๐๐๐	➡			➡
	➤ โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕๐,๐๐๐	➡			➡
	➤ โครงการประชุมประจำเดือนสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	➡			➡
๓ สวัสดิการและการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน						
การสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดี	➤ กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	➡			➡
	➤ กิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๕.๕.)	ไม่ใช้งบประมาณ	➡			➡
	➤ กิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์อันดี	ไม่ใช้งบประมาณ	➡			➡





แผนการบริหารและ พัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล



SCAN ME