



แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์  
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม  
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตูม จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

\*\*\*\*\*

# สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

## ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ วิสัยทัศน์	๑
๑.๒ พันธกิจ	๑
๑.๓ เป้าหมายหลัก	๑

## ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๒ - ๓
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๔ - ๙

## ส่วนที่ ๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล	๑๐
๒. วัตถุประสงค์	๑๐
๓. เป้าหมาย	๑๑
๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๑ - ๑๒
๕. หลักสูตรและการพัฒนา	๑๓
๖. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๑๓
๗. การติดตามและประเมินผล	๑๔ - ๑๗

**นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม**  
**(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)**

**ส่วนที่ ๑ บททั่วไป**

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

**๑.๑ วิสัยทัศน์**

“ **แหล่งเกษตรกรรม ทำการผลิตไก่เนื้อ เลี้ยงปลาพันธุ์ดี ส่งเสริมอาชีพชุมชน เน้นด้าน การเกษตร เขตอนุรักษพันธุ์สัตว์ป่า เพิ่มคุณภาพชีวิต พิชิตความยากจน ประชาชนมีสุข** ” ประกอบ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความ ปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่าตูมเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป

**๑.๒ พันธกิจ**

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคูณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับ ความต้องการของประชาชนตามศักยภาพ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

พันธกิจที่ ๒ สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ และ พัฒนาการกีฬา

พันธกิจที่ ๓ ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่ เป็นที่สนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านการพัฒนา องค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับ ประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในกาดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆและสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.

**๑.๓ เป้าหมายหลัก**

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและ กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดย พิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วน ตำบล

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพของ องค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

### ๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

#### ประวัติความเป็นมา

**ท่าตุม** เป็นชื่อตำบลหนึ่งของอำเภอแก่งคอย ตั้งขึ้นเป็นตำบลตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๕๗ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ ในรัชการที่ ๕ (พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว) เดิมเป็นบ้านหนึ่งอยู่ร่วมกับตำบลสีหาราชสมัยพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ ราชอนุชาในรัชกาล ที่ ๔ เสด็จขึ้นมาเลือกสถานที่สร้างเป็นพระราชวังเป็นราชธานีสำรองไว้เพื่อป้องกันข้าศึกในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๐๒-๒๔๐๘

มูลเหตุที่ได้นามว่าตำบลท่าตุม เนื่องมาจากบริเวณชายหาดริมแม่น้ำป่าสัก ใกล้กับบ้านหมู่สี่ สมัยนั้นมีความกว้างเป็นหาดทรายยาวเหยียดมีทิวทัศน์งดงามสะอาดตามาก เป็นทิวธรรมชาติที่น่ารื่นรมย์ น่าเที่ยวชมมากทีเดียว ตรงนี้เอง สมัยเมื่อพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ เสด็จมา ทางกรมการเมืองสระบุรี ได้ทำการปลูกปะรำรับเสด็จขึ้นไว้ตรงบริเวณชายหาดแห่งนี้ และมีต้นไม้เพียงต้นเดียวที่อยู่บริเวณนี้ก็คือ ต้นมะตูมแลสมัยก่อนยังทิ้งร่องรอยของทาง หรือชาวบ้านเรียกว่าคลอง สำหรับเสด็จโดยช้างพระที่นั่งเพื่อผ่านไปยังเขาคอก ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อบ้านท่าตุม หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๔ (ตำบลท่าตุมปัจจุบัน) ชาวบ้านที่ตั้งรกรากสร้างบ้านสร้างเรือนกันอยู่อย่างหนาแน่น ก็เฉพาะบริเวณหมู่บ้านดังกล่าวนี้เท่านั้นเพราะมีแม่น้ำป่าสัก ได้ไหลผ่านด้วยเหตุนี้จึงเอานิมิตรหมายต้นมะตูม เป็นนามตำบลในเมื่อทางราชการอนุญาตให้ตั้งตำบลขึ้นใน รัชสมัยรัชกาลที่ ๕

ประวัติความเป็นมาของตำบลบ้านธาตุ บ้านธาตุเป็นตำบลเก่าแก่ ตั้งมาสมัยรัชกาลที่ ๕ ประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ สมัยที่พระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ พระราชอนุชาในรัชกาลที่ ๔ เสด็จมาหาสถานที่สร้างวัง ปัจจุบันชื่อของตำบลนี้ตั้งตามชื่อ “ธาตุ” ที่ปรากฏมาแต่โบราณกาล คำว่าธาตุ คือ เจดีย์ เป็นคำชาวไทยอีสานเรียกกันมาแต่อดีต และต่อมาได้มีประกาศให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านธาตุยุบรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๑๑๑ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ แล้วจึงเรียกชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านธาตุยุบรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๑๑๑ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ แล้วจึงเรียกชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม

### ๒.๒ ที่ตั้งและขนาด

ตำบลท่าตุม เป็นตำบลหนึ่งใน ๑๒ ตำบลของ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๕ หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าตุม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีระยะทางจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๙ กิโลเมตร

### ๒.๓ เนื้อที่

ตำบลท่าตุม มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒.๓๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗,๖๙๔ ไร่ และตำบลบ้านธาตุ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒.๕๐ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๗,๕๙๒ ไร่ รวมเนื้อที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุมประมาณ ๒๔.๘๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๕,๒๘๖ ไร่

### ๒.๔ ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ลุ่มสลับกับเทือกเขาซึ่งติดต่อกันเป็นอาณาบริเวณเดียวกับตำบลสองคอนและตำบลท่าคล้อ และมีแหล่งน้ำที่สำคัญคือ

แม่น้ำป่าสัก ไหลผ่านตำบลท่าตุม หมู่ที่ ๑ ,หมู่ที่ ๓ และพื้นที่ตำบลบ้านธาตุทั้ง ๕ หมู่ เป็นระยะความยาวประมาณ ๗.๕ กิโลเมตร

คลองห้วยบุญผ่านตำบลท่าตุมหมู่ที่ ๒ ,๔ และตำบลบ้านธาตุหมู่ที่ ๑,๕ ทำให้สภาพโดยทั่วไปเหมาะสม  
สำหรับการทำเกษตรกรรม เช่น การทำนา การปลูกพืชไร่ การทำสวนผลไม้และการเลี้ยงสัตว์

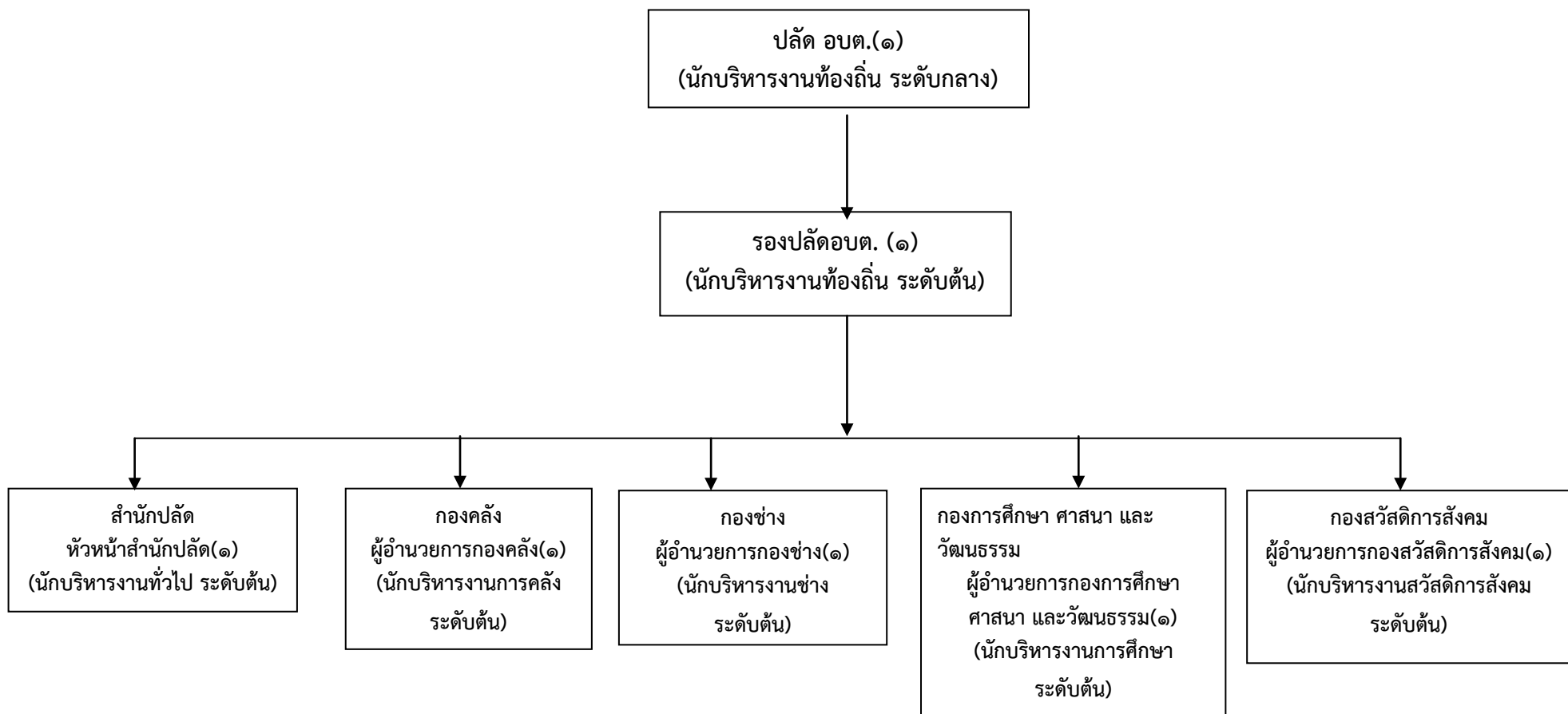
๒.๕ จำนวนหมู่บ้าน มี ๙ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน โดยแยกพื้นที่การ  
ปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านท่าตุม	๑๔๒	๑๓๖	๒๗๘	๑๐๐	นายสันติ พะวงค์
๒	บ้านทุ่งแซง	๑๘๖	๑๘๕	๓๗๑	๑๑๕	นายสุรภรณ์ โสอุบล
๓	บ้านท่าสี่โพธิ์	๔๐๘	๔๐๘	๘๑๖	๒๔๐	นายรุ่งรติศ หอมอุบล
๔	บ้านโป่งค่าป่าไม้แดง	๓๔๔	๓๕๐	๖๙๔	๒๑๗	นายบุญช่วย มาลา
๑	บ้านธาตุใต้	๓๓๕	๓๐๖	๖๔๑	๒๗๒	นายเจริญฤทธิ์ เฟ็งชะตา
๒	บ้านท่ากะเบา	๑๕๔	๑๙๑	๓๔๕	๑๐๓	นายมงคล นันทสิงห์
๓	บ้านธาตุเหนือ	๑๓๖	๑๔๒	๒๗๘	๘๕	นางจำลอง แสงสี
๔	บ้านเตื่อ	๙๗	๑๒๔	๒๒๑	๘๕	นายสมหมาย สิบพันทา
๕	บ้านธาตุใต้	๑๖๐	๑๙๑	๓๕๑	๑๓๕	นายสังเวียน ขอบตั้งจิตร
รวม		๑,๙๖๒	๒,๐๓๓	๓,๙๙๕	๑,๓๕๒	

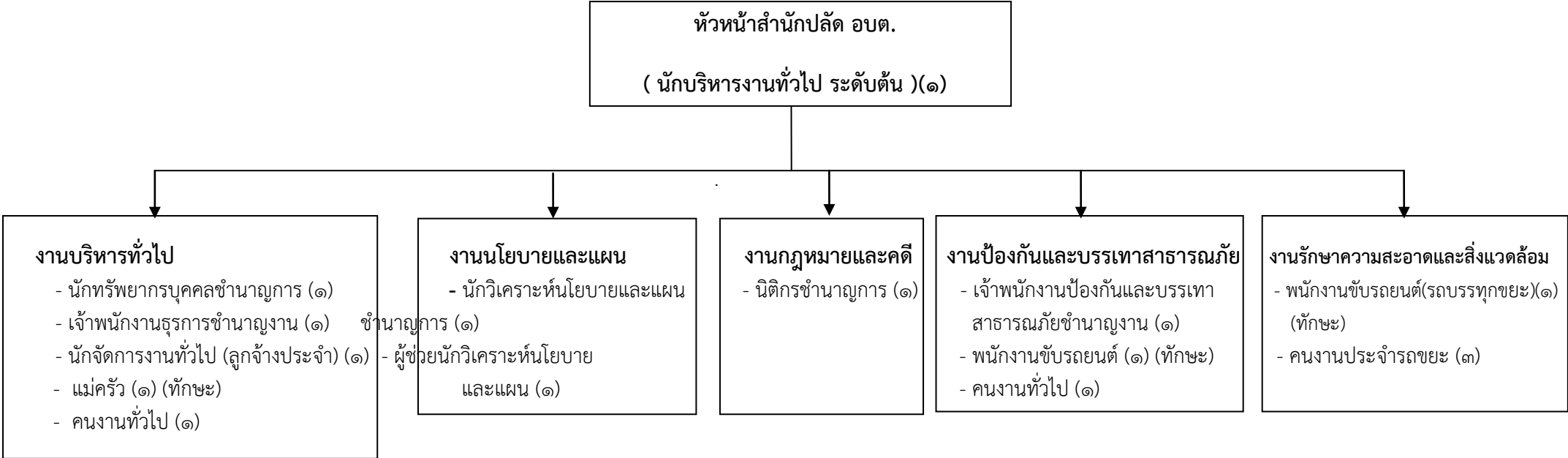
\*\*ที่มาสำนักงานทะเบียนอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

## แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



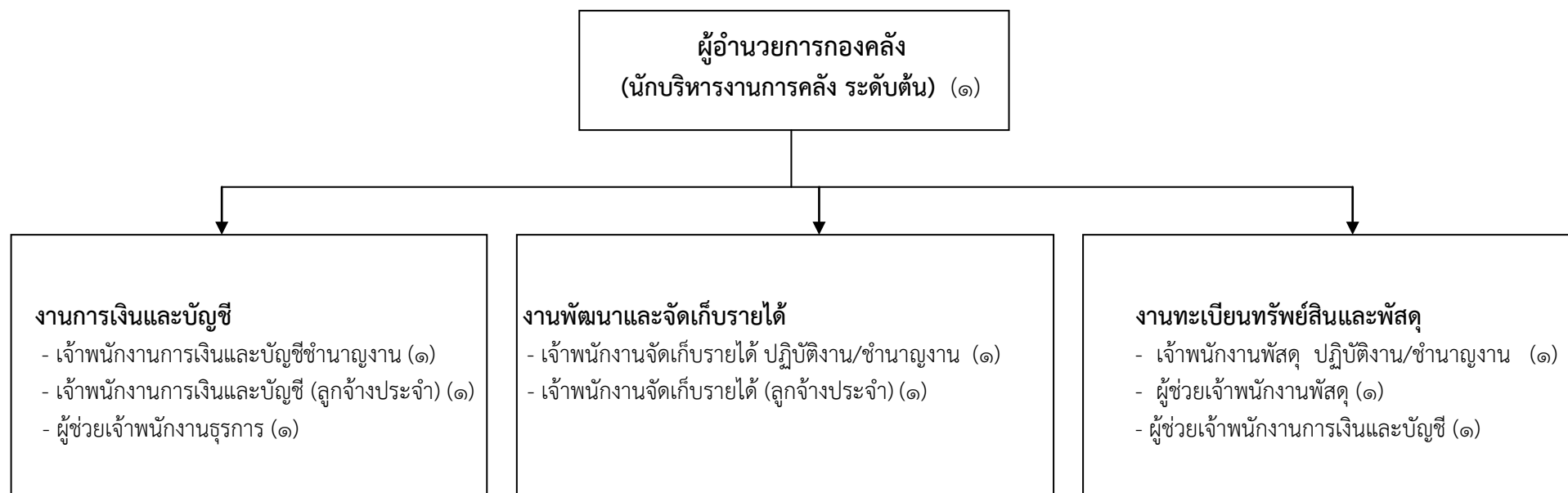
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	๑	๔	๕

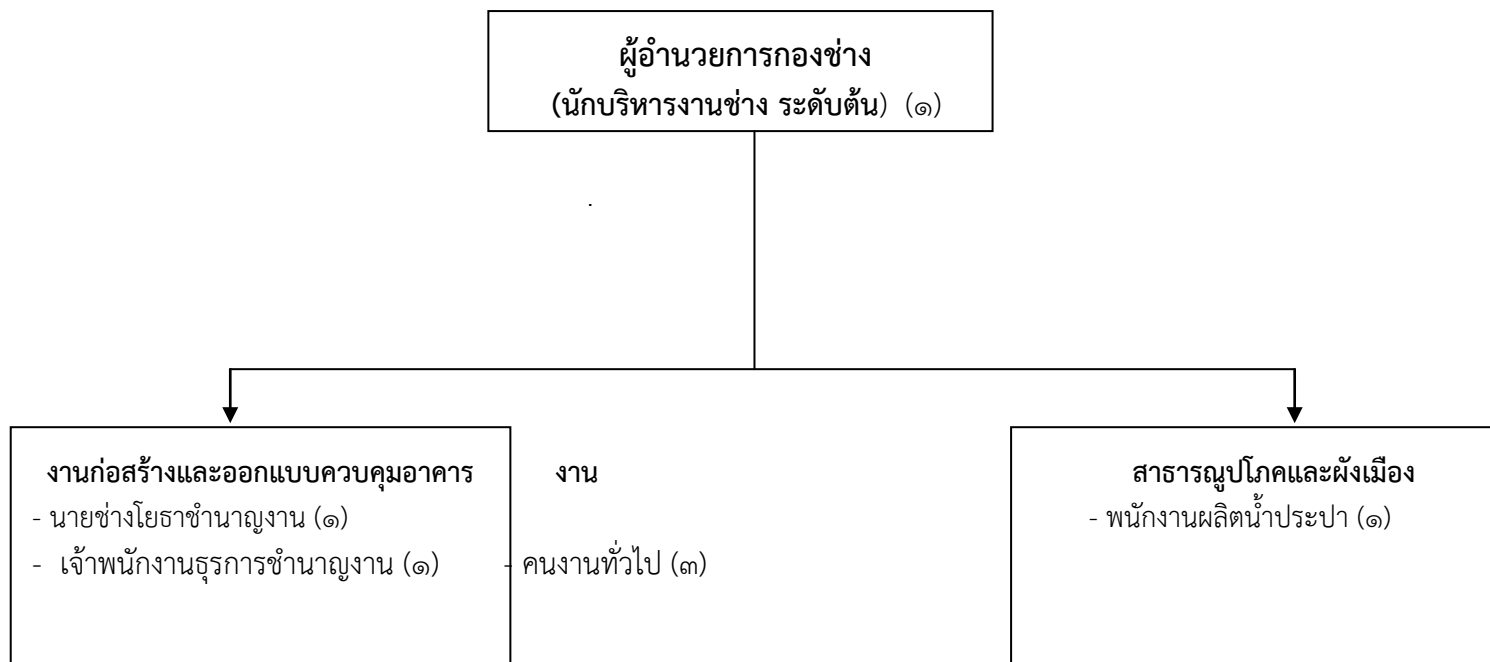


## โครงสร้างกองคลัง



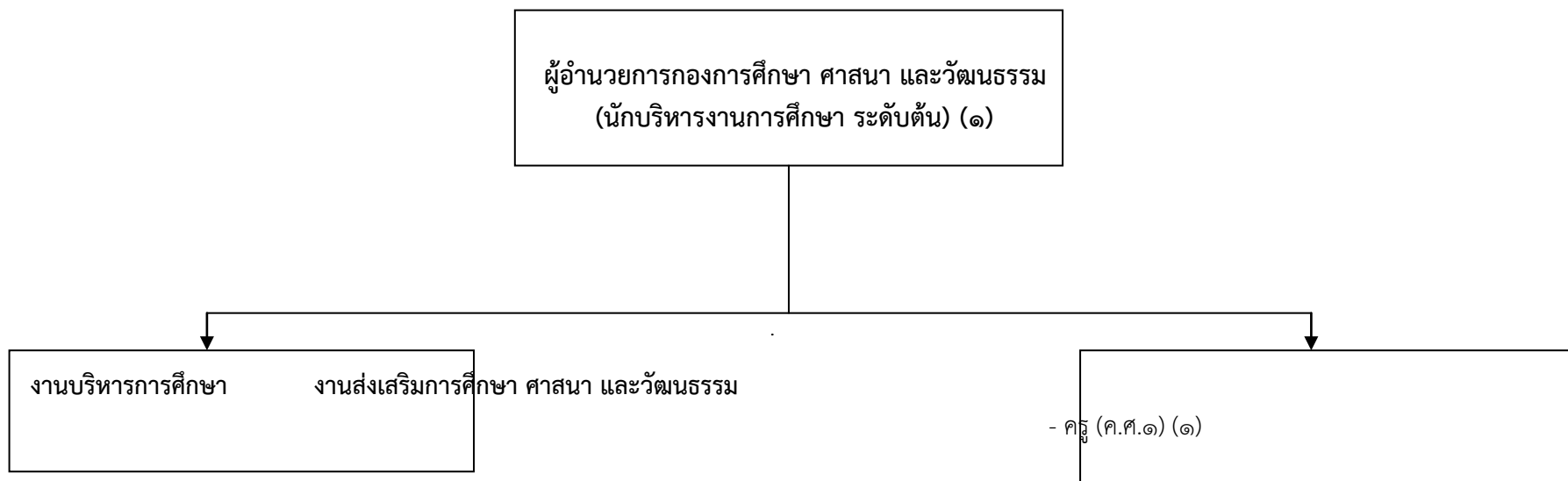
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๒	๓	-

## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๓

### โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-





### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมที่ได้เข้ารับการ พัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

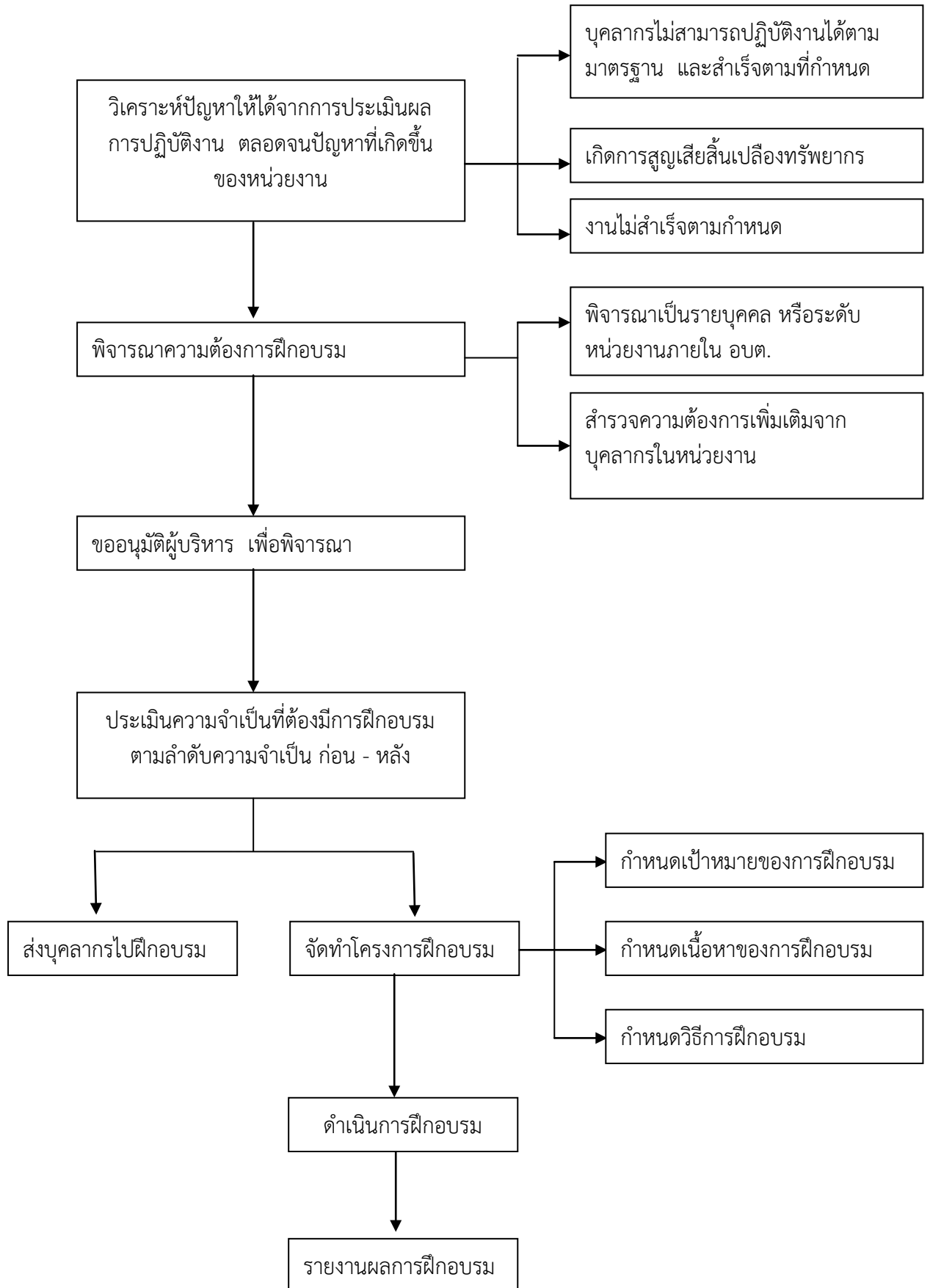
#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถ เลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยน หน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดย เลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับ หน่วยงานราชการอื่น หรือเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการ ประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

### การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



## ๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรบรรยาย ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา

## ๖. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรมโปร่งใสประทับใจด้วยบริการ ปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี”

: พันธกิจ :

### พันธกิจที่ ๑

การบริหารงานบุคคลด้วยระบบยุติธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส ยุติธรรม รวดเร็วและตรวจสอบได้

### พันธกิจที่ ๒

เสริมสร้างสวัสดิการและบริการที่ดีให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้าง

### พันธกิจที่ ๓

นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว



เป้าหมายพันธกิจที่ ๑

- เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง
- เพื่อเสริมสร้าง และป้องกันมิให้ข้าราชการและลูกจ้างกระทำผิดวินัย
- เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายพันธกิจที่ ๒

- เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจมุ่งมั่นให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ
- เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการและสวัสดิการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง และประทับใจ

เป้าหมายพันธกิจที่ ๓

- เพื่อให้มีการพัฒนาด้านระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
- เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อให้มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**๗. การติดตามและประเมินผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาโดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔) การให้ผู้รับเข้าอบรมรายงานผลการอบรมในหลักสูตรที่เข้าอบรม

ตารางการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน											
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณาว่าบุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน-หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								→
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								→
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→								→
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ												
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**

ลำดับที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	คณะผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง นำความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
๒.	โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม และ จริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้การทำงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นกลาง	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จำนวน ๕๐ คน	๒๐,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	พัฒนาทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
๓.	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ สำนักงาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะเฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๐ คน	๑๐๐,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	พนักงานมีความรู้ความสามารถ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

ลำดับที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔.	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตูม	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ เฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง และ พัฒนาความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ท่าตูม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน	๓๐,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	กองคลัง องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าตูม
๕.	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา พนักงานส่วนตำบล กองช่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าตูม	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ เฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง และ พัฒนาความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	กองช่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าตูม
๖.	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา พนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าตูม	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะ เฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง และ พัฒนาความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ คน	๑๐,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	กองการศึกษา องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าตูม
๗.	การประชุมประจำเดือน	เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน	-	งบประมาณปี ๒๕๖๒	การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และ หาแนวทางในการแก้ไขในการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าตูม
๘.	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา พนักงานส่วนตำบล กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตูม	เป็นการพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่	พนักงานส่วนตำบล	๑๕,๐๐๐	งบประมาณปี ๒๕๖๒	การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และ หาแนวทางในการแก้ไขในการ ปฏิบัติงาน	กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตูม