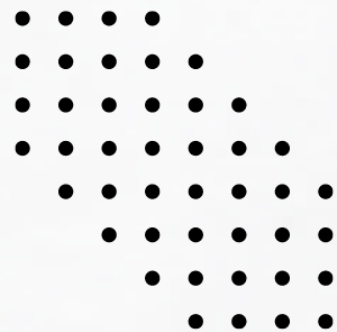




# แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีผลบังคับใช้ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

พลตำรวจโท

(ดำรงวิทย์ ฐประจ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องการให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และแนวทางที่กำหนดขึ้นจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยกำหนดกระบวนการการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Processes) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

**“บุคลากร อบจ.ปทุมธานี มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”**

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

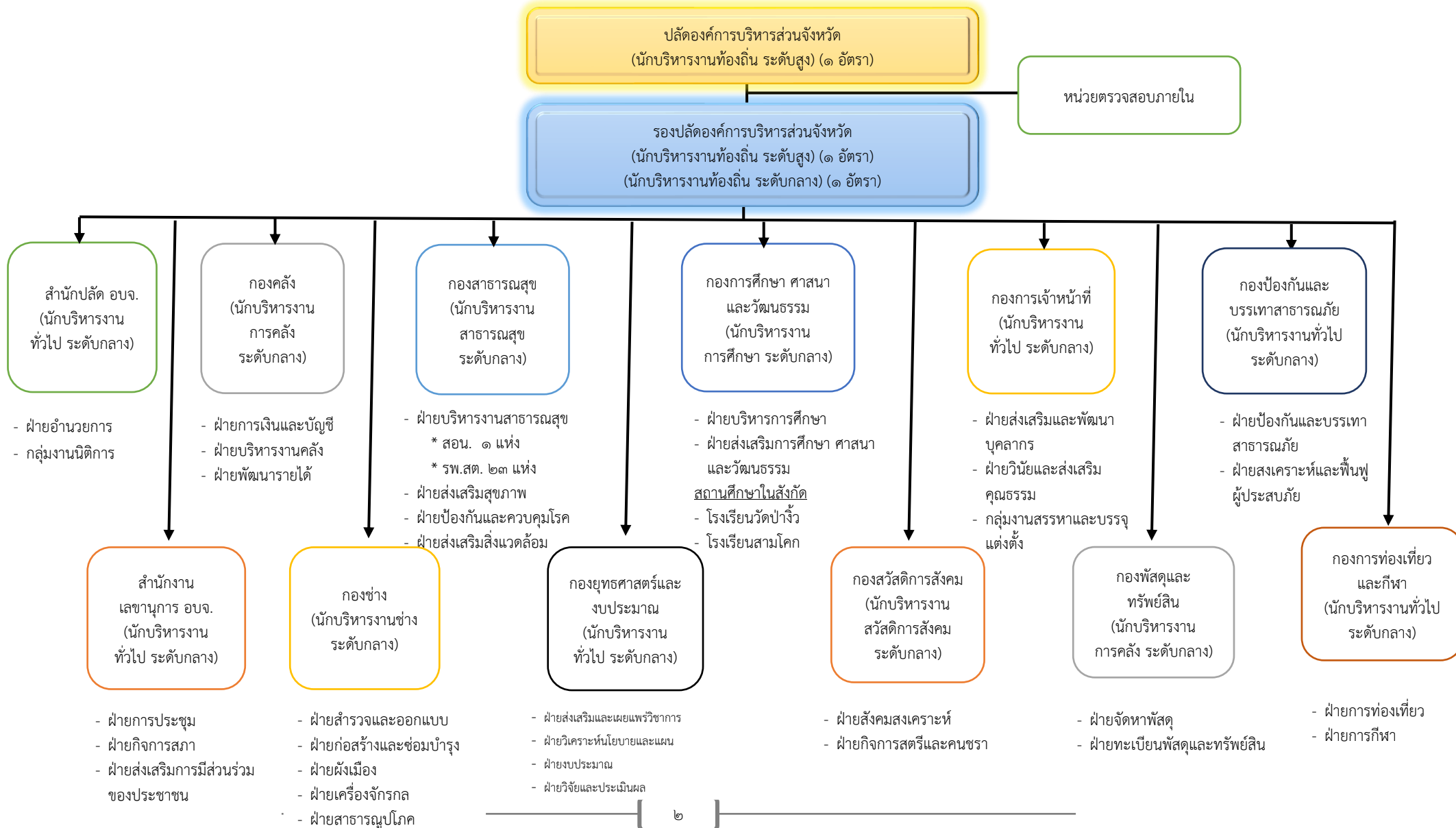
- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้เป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

### ๔.๓ ค่านิยม

**“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล สืบสานบริการสาธารณะ”**

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



สำนัก/กอง	ปลัด/ รอง ปลัด	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	สำนักปลัด อบจ.	สำนักงาน เลขานุการ อบจ.	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข	กอง ยุทธศาสตร์ และ งบประมาณ	กอง การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	โรงเรียน วัดป่าจี้ว	โรงเรียน สามโคก	กอง สวัสดิการ สังคม	กอง การ เจ้าหน้าที่	กอง พัสดุและ ทรัพย์สิน	กอง ป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	กอง การ ท่องเที่ยว และกีฬา	รวม
<b>ข้าราชการ</b>																	
มีคณครอง	2	8	16	18	19	50	115	29	27	23	55	14	27	27	12	17	<b>459</b>
ว่าง	1	3	14	1	17	10	238	14	7	6	21	6	3	9	-	6	<b>356</b>
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
มีคณครอง	-	-	4	-	-	11	-	-	-			-	-	-	-	-	<b>15</b>
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-			-	-	-	-	-	<b>-</b>
<b>พนักงานจ้าง</b>																	
มีคณครอง	-	3	14	6	7	83	40	19	20	44	160	7	7	8	22	12	<b>452</b>
ว่าง	-	-	2	-	1	19	20	1	2	23	81	-	-	1	6	3	<b>159</b>
<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>173</b>	<b>413</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>96</b>	<b>317</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>1,441</b>

/๔.๔ เป้าประสงค์...

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

/แผนการบริหาร...







ที่	โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ											งบประมาณ		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๘	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้	←					→	←						→	ไม่ใช้งบประมาณ
๙	ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	←	→											ไม่ใช้งบประมาณ	
๑๐	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์กร การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. ๒๕๖๗	←												→	ไม่ใช้งบประมาณ
๑๑	ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เรียนรู้ด้วยตนเอง แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม โดยประชาสัมพันธ์ในมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้	←												→	ไม่ใช้งบประมาณ

/การติดตาม...

## การติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทราบ

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

/๕.๓ บทสรุป...

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา