



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จึงได้จัดทำแผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	
๑. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๒
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล	๔
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา	
๑. วิสัยทัศน์ (vision)	
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๘
๓. ค่านิยม	๘
๔. เป้าประสงค์	๘
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๘
๖. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
๗. การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผน ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง	กรรมการ
๕. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล	เลขานุการ

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๓.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

๑. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(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. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงที่เป็นจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

๑. มีการกำหนดส่วนราชการและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๒. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการจัดการฝึกอบรม

๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

๔. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวงว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๔) บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำพัฒนาบุคลากรได้และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาหน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

๒) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน

- ๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น
- ๔) เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์
- ๕) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- ๖) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลง

และมีจิตสาธารณะ

๗) บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

- ๑) ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
- ๒) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อห้าม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
- ๓) บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
- ๔) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน

บทที่ ๓

นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจึงได้กำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมี การกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและ การบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้ว่า กิจการความรู้ที่ใช้

๒. วางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๓. ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

เป้าประสงค์

๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. มีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์

๓. กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

๔. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขึ้นเช่นเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

๕. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

๖. กำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน

๔. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน

๕. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์

๖. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๗.การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง

๘.การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๙.พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๐.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร/การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหารผลงาน

๕.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทางด้านต่างๆเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่มเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ด้านต่างๆ และตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการ ความรู้

กลยุทธ์

๑.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ ความรู้

๒.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้
"พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม
ธรรมธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"

๒.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง มีการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑.การวางแผนกำลังคน	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน -การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมการค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมคณะกรรมการ - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย.๖๘		งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๔. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	-จัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) -จัดทำและเผยแพร่คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง -จัดทำแผนพัฒนาของพนักงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	-บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า -บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆของ ตนเอง -บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๕.การพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) ๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก	ไม่ใช้ งบประมาณ ๔๐๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	- บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากร -บุคลากรได้รับการ พัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ

๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	ม.ค. - มี.ค.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) เจริญปฏิบัติกร	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑.)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑.โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของ อปท. ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
๑.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการ/กิจกรรมการมีส่วนร่วมในศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑)การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑)การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔.โครงการ/กิจกรรมตามนโยบายรัฐบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๑)การปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๕

การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนรวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง