

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบล “มะเกลือเก่าน่าอยู่ บริหารงานมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาแบบบูรณาการ ก้าวทันเทคโนโลยี คุณภาพชีวิตดีขึ้นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร
๓. ส่งเสริมประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมศาสนา และอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสานต่อแนวทางพระราชดำริ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๑) มีเส้นทางสัญจรทั้งทางน้ำและทางบกที่อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการสัญจร ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและความปลอดภัย
- ๒) สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ การลดระดับการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นไปอย่างเท่าเทียมกันเกิดการยอมรับและเกิดความพึงพอใจ

- ๔) เกิดความสะอาดในเส้นทางการสัญจรและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) สามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อไม่ให้เกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) สามารถคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์
- ๗) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาการนำนุบำรุงรักษาศาสนา และสืบสานพร้อมทั้งอนุรักษ์วัฒนธรรม
- ๘) สามารถสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

คำเป้าหมาย

- ๑) เส้นทางการสัญจรภายในตำบลที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
- ๔) ชยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) ผู้ป่วยโรคติดต่อและไม่ติดต่อในพื้นที่มีจำนวนลดลง
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งระบบนิเวศน์ได้รับการดูแลรักษา
- ๗) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๘) ชุมชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า สามารถดำเนินการไปตามพันธกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำตามแนวทางพระราชดำริ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายจิตใจ
๕. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
๖. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๗. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๘. บำรุงรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๙. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาบำรุงสถานที่สำหรับกีฬาและสุขภาพจัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่ามีความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค, ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติองค์การบริหาร พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แล้ว จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strengths)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดโครงการฝึกอบรมและจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานอื่น
๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีธรรมาภิบาล
๓. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๕. บุคลากรมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่และการทำงานเป็นทีม
๖. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. จำนวนประชากรและการเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า มีขนาดใหญ่ โดยมีเนื้อที่ ๑๘๐.๗ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร ๑๓,๐๑๔ คน การดูแลและการบริหารจัดการอาจไม่ทั่วถึง
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน
๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างมีจำนวนเยอะและมีศูนย์การปฏิบัติงานอยู่นอกพื้นที่สำนักงาน เช่น มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๗ ศูนย์ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ศูนย์เรียนรู้

เศรษฐกิจพอเพียงเขาสามสืบสร้าง ทำให้ผู้บังคับบัญชาดูแลได้ไม่ทั่วถึง การบริหารจัดการ บางครั้งมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ความไม่เข้าใจกัน ไม่สามารถควบคุมดูแลได้ตลอด

โอกาส (O : Opportunity)

๑. มีเทคโนโลยีสารสนเทศในการช่วยพัฒนาองค์กรและการสื่อสารกับประชาชน
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนเรื่อง ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกสายงานทั้งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง
๓. มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค (T: Threat)

๑. การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อศึกษาดูงานของหน่วยงานต้องดำเนินการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ตารางค่าใช้จ่ายค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ยังไม่มีการปรับปรุงตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีราคาที่สูงขึ้นกว่าเดิม
๒. การใช้งบประมาณบุคลากรต้องมีข้อจำกัดเนื่องจากต้องนำงบประมาณไปใช้บริหารจัดการและ พัฒนาด้านอื่นๆของหน่วยงาน
๓. บุคลากรบางคนไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน หย่อนระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานไม่เห็น ความสำคัญในการพัฒนาตนเองไม่ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรม

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่าจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมให้เด็กเยาวชนรักในการออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม ที่กำหนดคือ

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลมะเกลือเก่า ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. การปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับประเภทขององค์การ บริหารส่วนตำบล	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอัน จะสะท้อนผลงานและ สมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนา ในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศ ทางการทำงานขององค์กร	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. สรรหาบุคลากรสาย งานผู้บริหารและสาย งานผู้ปฏิบัติ เพื่อมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง เช่น การ บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
<p>๑. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและทรัพยากร การประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>๒. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (คู่มือ)</p> <p>๓.การออกประกาศการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)</p>	<p>รายงานผลการดำเนินงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรประเภท	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ๒. เพื่อให้มีการเตรียมการ พัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละ วิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และ เตรียมความพร้อมการเข้าสู่ ตำแหน่งระดับสูงได้อย่าง เหมาะสม ๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๖๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการอบรมและ ทัศนศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติราชการของคณะ ผู้บริหาร ส.อบต. และ พนักงานจ้าง	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานและพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงานการ ฝึกอบรมตามที่กำหนด	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๓) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการ พัฒนานวัตกรรมในยุค ดิจิทัล	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๔) โครงการประกวดการ จัดทำนวัตกรรมของส่วน ราชการประจำปี เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นจากการพัฒนา ของบุคลากร (๑ ผลงาน/ ส่วนราชการ)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติกร การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและ การเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุข

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปี	๑) คณะผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้และจิตสำนึกในหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ร้อยละของผู้ร่วมการฝึกอบรมผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๓) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย	๑. การออกประกาศ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ประจำปี ๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ ภายในสำนักงาน เช่น ๆ น้ำดื่ม มุมกาแฟ ห้องครัว ห้องรับประทานอาหาร	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) ขับเคลื่อนระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยง ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรม ด้านทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง	๑. ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยการจัดให้มีแผน ดิจิทัลเพื่อรองรับการ ปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างต่อไป
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)

