

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

อำเภอรัตนวาปี

จังหวัดหนองคาย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

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	๕
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา	
๑. วิสัยทัศน์ (vision)	๘
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๘
๓. ค่านิยม	๘
๔. เป้าประสงค์	๙
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๙
๖. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
๗. การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

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

๒.วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และ วางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓.ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา
- ๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการพัฒนา
- 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. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนา

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่องานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึงจุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑)จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ที่เป็นจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๑. มีการกำหนดส่วนราชการและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
๒. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการจัดการฝึกอบรม
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทําแผนพัฒนาบุคลากร และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้และองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอบต. เป็นอย่างดี
- ๒) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๓) เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์
- ๔) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- ๕) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและ มีจิตสาธารณะ

- ๖) บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

- ๑) ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
- ๒) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่

ถูกต้อง

- ๓) บุคลากรบางส่วนที่ได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
- ๔) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน

บทที่ ๓

นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พระบาทนาสิงห์ บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญและมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้ในกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็น ธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพนักงานเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พระบาทนา สิงห์

๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

๑. การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้
๒. วางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
๓. ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

เป้าประสงค์

๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริหารการบริหารราชการ
๒. มีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
๔. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ
๕. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
๖. กำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน
๔. ติดตาม ตรวจสอบและการประเมินผลการใช้กำลังคน
๕. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์
๖. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๗. การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง
๘. การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
๙. พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร/การสร้างแรงจูงใจและพัฒนากระบวนการบริหารผลงาน

๕.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทางด้านต่าง ๆ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่มเข้าถึงฐานข้อมูล ความรู้ ด้านต่างๆ เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้

กลยุทธ์

๑.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ
ความรู้

๒.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากร สู่มืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่า แก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

๒.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
๑.การวางแผนกำลังคน	-การจัดทำแผนอัตรากำลังคน/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงควาจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน -การบริหารจัดการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เช่น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง โอน(ย้าย)	ไม่ใช่งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสม ค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
๒.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	-ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่นการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ	ไม่ใช่งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	มีบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมคณะกรรมการ -ผู้ประเมินได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ	ไม่ใช่งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๖๗- ๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย.๖๘- ๓๐ ก.ย.๖๘		งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด

๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	ม.ค.-มี.ค.๖๘	๑.การฝึกอบรม ๒.เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย.๖๘	๑.การฝึกอบรม ๒.เชิงปฏิบัติการ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑.โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	๑.การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา
๒.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายของอปท.ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	ให้บริการวิชาการ /องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร					
๑.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	๑.การฝึกอบรม ๒.เชิงปฏิบัติการ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒.โครงการ/กิจกรรมตามนโยบาย รัฐบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๓.โครงการ/กิจกรรมการมีส่วนร่วม ในด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็น ประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗- ก.ย. ๖๘	๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๕

การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

.....

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ข้อแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแบบรายงานผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนรวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์