

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569
ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์
อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ หวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒

บทที่ ๒ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาของบุคลากร

๑. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ๓
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๓

บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๖

บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาบุคคล

๑. วิสัยทัศน์ (vision) ๕
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ๕
๓. ค่านิยม ๕
๔. เป้าประสงค์ ๕
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๑๐
๖. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๑
๗. การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จำส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผน ประกอบด้วย

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง	กรรมการ
๔.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล	กรรมการ

๒.วัตถุประสงค์

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

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา
- ๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา
- ๓.๔ การจัดร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๓.๕ การเสนออนุมัติ 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. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่องานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์ภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคลองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผล

มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอเพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของพระบาทนาสิงห์

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยในองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ที่เป็นจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๑. มีการกำหนดส่วนราชการและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๒. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่มีการจัดการฝึกอบรม

๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

๔. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรและขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรการขาดสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๔. บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้และองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอย่างดี

๒. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น

๔. เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์

๕. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

๖. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ

๗. บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรให้ที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๑. ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
๓. บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน

บทที่ ๓

นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจที่ดีพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์กรบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

๒ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลกสนปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔ จัดทำระบบประเมินการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานสมรรถนะหลัก

๕ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเนื่อง

๓. ด้านพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

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

เป้าประสงค์

๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ
๒. มีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
๔. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ
๕. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
๖. กำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์

๑. การวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์
๒. วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน
๔. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน
๕. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์
๖. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๗. การพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง
๘. การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
๙. พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร / การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบงานบริหารผลงาน

๕. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนา
งานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เพื่อบุคลากรในองค์กรได้รับความรู้
เพิ่มเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ด้านต่างๆ เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆของ
องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างประสิทธิภาพ

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่น”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑. วางแผนกำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน - การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) 	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย.๒๕๖๙	องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือเกษียณ 	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๒๕๖๘ - ก.ย.๒๕๖๙	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้มีการประชุมคณะกรรมการ - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ 	ไม่ใช่ งบประมาณ	<u>ครั้งที่ ๑</u> วันที่ ๑ ต.ค.๖๘ – ๓๑ มี.ค.๖๙ <u>ครั้งที่ ๒</u> วันที่ ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย.๖๙		งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. เชิงปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. เชิงปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	- ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายของ อปท. ที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. เชิงปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
๑. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการ/กิจกรรมการมีส่วนร่วมในด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติและการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	- ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม ๒. เชิงปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. โครงการ/กิจกรรมตามนโยบายรัฐบาล	- ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	๑. การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	- การจัดทำและเผยแพร่แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	- บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า/ประโยชน์และสิทธิของตนเอง	งานกรรเจ้าหน้าที่สำนักปลัด
๕. การพัฒนาบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนอัตรากำลัง -บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ	งานกรรเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ

บทที่ ๕

การติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่ปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมพันธ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและมาสำรณนำผลการประเมินมาใช้แนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์ ต่อไประยะเวลาการติดตามหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่ง รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผล เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์

การประเมินผลดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนรวมถึงการจัดทำรายงาน เผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระบาทนาสิงห์