

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร	๒
๑. วิสัยทัศน์ (Vision)	๒
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒
๓. ค่านิยม	๒
๔. เป้าประสงค์	๒
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๓
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร	๔
ส่วนที่ ๓ การติดตามประเมินผลการพัฒนาคูคณากร	๑๒
๓.๑ ความรับผิดชอบ	๑๒
๓.๒ การติดตามและประเมินผล	๑๒
๓.๓ บทสรุป	๑๓

คำนำ

แผนการพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์งานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการอย่างเป็นธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยจะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชนสามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ต่อไป

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

การพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ไว้ดังนี้

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์กลาง และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จัดทำค่านิยม เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนี้

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อพัฒนาศูนย์กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

๒) วิชาการระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ มีการพัฒนาสูง

๓) กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรมีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล หนองใหญ่ สำรวจการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้าน ละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(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

๕.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่ง จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค อันจะเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ว่า มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และ ควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่
 - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - นักบริหารงานท้องถิ่น
 - นักบริหารงานทั่วไป
- ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วน องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ เป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจสำคัญในการอำนวยความสะดวกและให้บริการกับประชาชน และมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า หากไม่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีความรู้ และทักษะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็จะไม่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างดีเท่าที่ควร การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อเกิดผลสูงสุดแก่องค์กรมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะออกความคิดเห็นและต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา นอกจากนี้ต้องมีทักษะดิจิทัลโดยสามารถนำดิจิทัลใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายในหรือการสร้างแบบใหม่ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก บุคลากรในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมดิจิทัล องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อให้อาณาการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความความเติบโตสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานภายใน

องค์กรได้พัฒนาความรู้และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้หรือสร้างความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างศักยภาพขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

การพัฒนาบุคลากร ต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับการมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ ในการปฏิบัติงาน โดยความซื่อสัตย์และคาดหวังจากประชาชนว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องรับผิดชอบดูแล จัดการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และต่อประเทศชาติ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดนอกจากพัฒนาในเรื่องความรู้ในหน้าที่การงานแล้วยังต้องสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ประชาชนและในการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง
- โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภา

องค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	(ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด)	ภายในเดือน ก.ย.๖๘.	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานคลังหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายหลักสูตรนักวิชาการเงินฯ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๗๐,๐๐๐ (ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด)	ภายในเดือน ก.ย.๒๕๖๘	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			-	๗๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการอบรมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๓๐,๐๐๐	ภายในเดือน พ.ค.-มิ.ย..๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด-	ภายในเดือน ส.ค.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	-	-	-	-	-
รวม			๕๑	๓๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	-	๑ ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	-	๑ ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	๑) จัดทำคู่มือ ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕๐	-	๑ ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	๑) จัดทำคู่มือ ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๐๑	-	-	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	-	๑ ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-การฝึกปฏิบัติ -เข้าร่วมกิจกรรม	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก
	๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๗	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ศึกษา/ดูงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๑๗	๓๐๐,๐๐๐			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลหนองใหญ่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
		๒๕๖๘	๒๕๖๘		
๑	การพัฒนาศูนย์บริการทุกระดับเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	-	๑ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	(ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด)
๒	การพัฒนาศูนย์บริการทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	๑	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อบต.ดำเนินการเอง
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑	-	๑ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	หน่วยงานภายนอก
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใน องค์กร	๑	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อบต.ดำเนินการเองหน่วยงานภายนอก
รวม		๕	๓๓๐,๐๐๐	-	-

ส่วนที่ ๓ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลธานี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชาให้นำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน 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)

๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา