

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง	๒
๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒
๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒
๓ ค่านิยม	๒
๔ เป้าประสงค์	๒
๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๓
๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง	๔
ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๗
ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาคูคลอง	๑๔
๓.๑ ความรับผิดชอบ	๑๔
๓.๒ การติดตามและประเมินผล	๑๔
๓.๓ บทสรุป	๑๕

คำนำ

แผนการพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์งานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพอย่างเป็นธรรม

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 ให้เป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ต่อไป

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์และบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการประชาชน”

๔. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อพัฒนาศูนย์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับภาพพัฒนาระบบราชการ

๒) วิชาการระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ มีการพัฒนาสูงขึ้น

๓) กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรมีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ สำรวจการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ 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 ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีประจำ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ 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 ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

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

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่
 - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - นักบริหารงานท้องถิ่น
 - นักบริหารงานทั่วไป
 - นักพัฒนาชุมชน
 - เจ้าพนักงานธุรการ
- 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

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล
- โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อให้อาจดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความความเติบโตสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานภายใน

องค์กรได้พัฒนาความรู้และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้หรือสร้างความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างศักยภาพขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- โครงการการประกวดจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ประชาชนและในการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ องค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการแข่งขันกีฬาประชาชนด้านยาเสพติด
- โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง สมาชิกอบต.

ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. แผนอัตรากำลังและ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล หนองใหญ่	<ul style="list-style-type: none">- วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ใหญ่- บริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลตาม ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR – Scorecard) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับประเมิน ผลสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะ กำลังคนขององค์กรให้เข้มแข็งและสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กร- บริหารจัดการอัตรากำลังคนขององค์กร เช่น การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอน (ย้าย) การปรับตำแหน่ง- พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายใน เช่น การให้ผู้รับบริการ ขอรับเอกสารทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	<ul style="list-style-type: none">- วิเคราะห์และกำหนด แนวทาง/แผนการ บริหารอัตรากำลัง ประจำปี	<ul style="list-style-type: none">- ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	<ul style="list-style-type: none">- สำนักปลัด อบต.- กองคลัง- กองช่าง- กองการศึกษาฯ- หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒. งานสวัสดิการและ การสร้างความสุข ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	- วางแผนแนวทางการจัดกิจกรรมร่วมกัน	- จัดกิจกรรมการสร้าง ความสุขระหว่างชีวิต กับการทำงาน เช่น กิจกรรมวันส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ กิจกรรมการแข่งขันกีฬา ภายใน กิจกรรมปรับปรุง ทำความสะอาดสถานที่ ทำงานน่อยุ่ ๕ ส การจัดกิจกรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้	- ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	- สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	(ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด)	ภายในเดือน ก.ย.๖๙.	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์ หลักสูตรนักวิชาการเงินฯ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒	๓๘๐,๐๐๐ (ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด)	ภายในเดือน ก.ย.๒๕๖๙	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๔	๓๘๐,๐๐๐			

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๕	๒๐๐,๐๐๐	ภายในเดือน ส.ค.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	ภายในเดือน ส.ค.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	-	-	-	-	-
รวม			๕๖	๒๐๐,๐๐๐			

๒.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม		ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	๑ ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๕	-	๑ ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑) จัดทำคู่มือ ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕๕	-	๑ ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑) จัดทำคู่มือ ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๘	-	-	-	-

๒.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและความโปร่งใสในกาดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๓	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	- การฝึกปฏิบัติ - ประชุมปฏิบัติการ	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการแข่งขันกีฬาประชาชนตำบลยาเสพติด	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๓	๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	-การฝึกปฏิบัติ -เข้าร่วมกิจกรรม	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก
	๒) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการและทัศนศึกษาของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกอบต.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๓	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ศึกษา/ดูงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๕๙	๕๘๐,๐๐๐			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฯ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
		๒๕๖๙	๒๕๖๙		
๑	การพัฒนาศูนย์ฯทุกระดับเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	(ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด)
๒	การพัฒนาศูนย์ฯทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	๔	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	อบต.ดำเนินการเอง
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการ บริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๓	-	๑ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	หน่วยงานภายนอก
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใน องค์กร	๓	๕๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ก.ย.๖๙	อบต.ดำเนินการเองหน่วยงานภายนอก
รวม		๑๒	๑,๑๖๐,๐๐๐	-	-

ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลตानी 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 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตानी

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน 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