

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมายซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงจึงต้องสร้างและพัฒนาศักยภาพสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรม และ “ศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

(๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

(๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

(๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

(๕) พัฒนาบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

- ๑) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกลไก ทั้งการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ง่ายต่อการปฏิบัติ
- ๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๓) สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- ๔) สนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐในทุกระดับพัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้
- ๕) สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรม และจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน
- ๖) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มีความหลากหลายอย่างเป็นระบบ
- ๗) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

อำนาจหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่

- ๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่ (ต่อ)

- ๖) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิต่างกล่าว
- ๙) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุ
- ๑๐) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

ประเด็นที่ ๑ การเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๑. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยนวางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน
๒. การบริหารจัดการความรู้ ดำเนินกิจกรรม คือ โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยดำเนินการ ดังนี้

- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้และจัดหมวดหมู่
- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย
- รณรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง
- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การจัดทำรายงานสารสนเทศกำลังคน โดยทำการปรับปรุงข้อมูลกำลังคนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน และจัดพิมพ์เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงาน
๒. การส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้รับการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากรผ่านสื่อออนไลน์ (Online Knowledge Management)

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามระบบคุณธรรมจริยธรรม และความถูกต้อง

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานเอกสาร งานช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น

แผนดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
1.การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ		105,000	40,000	25,000	40,000	-
1.1 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	การส่งเข้ารับฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	15,000				
1.2 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	การส่งเข้ารับฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	90,000				
2.การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง		180,000	40,000	80,000	40,000	20,000
2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในสำนักปลัด	ฝึกอบรมบุคลากรสำนักปลัดให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	50,000				
2.2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองคลัง	ฝึกอบรมบุคลากรกองคลังให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	30,000				
2.3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองช่าง	ฝึกอบรมบุคลากรกองช่างให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	20,000				

แผนดำเนินงาน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
2.4 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองสาธารณสุข	ฝึกอบรมบุคลากรกองสาธารณสุขฯ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	30,000				
2.5 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองการศึกษาฯ	ฝึกอบรมบุคลากรกองการศึกษาฯ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	20,000				
2.6 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองสวัสดิการสังคม	ฝึกอบรมบุคลากรกองสวัสดิการสังคม ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	20,000				
2.7 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในหน่วยตรวจสอบภายใน	ฝึกอบรมบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	10,000				

แผนดำเนินงาน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
3.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร		10,000	-	-	10,000	-
3.1 โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จัดฝึกอบรมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	10,000				
4. การพัฒนาแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล		ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-	-
4.1 งานแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การ -บริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ				
4.2 งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จัดกิจกรรมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
รวม		295,000	80,000	105,000	90,000	20,000