



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

ภายในปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชอง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

พันธกิจ

๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และศักยภาพของของสมาชิกสภา ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวดเร็ว มีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการประชาชนได้รวดเร็ว ทันสมัย และทันเหตุการณ์

เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑.๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชอง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๑.๒. บุคลากรในสังกัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ได้รับพัฒนาศักยภาพ

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๒.๑. บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนา เพิ่มความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๒. ประชาชนตำบลเสาชอง ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนาฯ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน		
การจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิชาการให้รู้ทันการเปลี่ยนแปลง	จำนวนครั้งของการจัดแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิชาการ	จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๘-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ	จัดการประชุมส่วนราชการ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๘-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ
การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.เสาชิง	มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรในสังกัดเป็นปัจจุบันครบถ้วนและนำมาปรับใช้ได้ทันที
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม		
แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตาม ความจำเป็น	มีการจัดส่งบุคลากรในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ใน ลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์ กับหน่วยงาน	- มีการจัดส่งบุคลากรในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรมในส่วน ราชการหรือหน่วยงานอื่นที่จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากร และ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)		
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.	มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.เสาชิง	สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.เสาชิง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ

งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๒ ปี	การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. การบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓. ดำเนินการตามสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง ๔. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ การบรรจุบุคลากร -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ - รายงานตำแหน่งที่ว่าง ให้ ก.อบต.จังหวัดสรรหาให้ ดังนี้ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง - มีการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นจากปฏิบัติการเป็นชำนาญการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ก.ย. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๒ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ สายงาน - สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดเวลา - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ</p>	<p>- ฝึกอบรม - ฝึกอบรม - ฝึกอบรม - มีการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อประกอบในการจัดส่งเข้ารับการอบรมและการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๘ -๓๑ มี.ค. ๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๙-๓๐ ก.ย. ๖๙)</p>	<p>๑๓๐,๐๐๐ ๑๓๐,๐๐๐ ๒๕๐,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๒ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>๕๐,๐๐๐</p> <p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๒ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	

ปัญหาและอุปสรรค

- ปัจจุบันปฏิบัติงานหรือการติดต่อระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชัง ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ปัญหา

- ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย
- ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงจัดหาเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง