



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

"องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนเป็นชุมชนน่าอยู่ การพัฒนายั่งยืนด้วยการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน การบริการที่ดี และการบริหารงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน เป็นไปอย่างโปร่งใส

พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ในระยะสั้นของประชาชน

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

๔. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาวของผู้บริหาร

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

๕. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

๖. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนในระยะยาวของประชาชน

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

วิสัยทัศน์

"องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนเป็นชุมชนน่าอยู่ การพัฒนายั่งยืนด้วยการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน การบริการที่ดี และการบริหารงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง"

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ๖ ด้าน รายละเอียดดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

๑.๑ ส่งเสริมอาชีพสร้างงานเพื่อเพิ่มรายได้

๑.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีทางการเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการผลิต

๑.๓ การพัฒนาแหล่งน้ำบริหารจัดการน้ำ เพื่อการเกษตรและเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๒) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๒.๑ ก่อสร้างปรับปรุง รักษาถนน สะพาน ท่อเหลี่ยม รวางระบายน้ำ
- ๒.๒ ติดตั้ง ซ่อมแซม โคมไฟสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า ภายในหมู่บ้าน
- ๒.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาประปาหมู่บ้าน โถงเก็บน้ำฝนและบ่อบาดาล

๓) ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาความรู้ให้มีการพัฒนาจิตสำนึกและจรรยาบรรณ
- ๓.๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร
- ๓.๓ การสนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของท้องถิ่น
- ๓.๔ อื่น ๆ

๔) ด้านการส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและคุณภาพชีวิต

- ๔.๑ ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมในชุมชนและนันทนาการ
- ๔.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนทุกระดับ
- ๔.๓ การพัฒนาสตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยและผู้เดือดร้อน
- ๔.๔ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย

๕) ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๕.๑ การปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีสภาพพร้อมรับท่องเที่ยวได้ทุกฤดูกาล

๖) ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ บริการชุมชนและสังคม
- ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการจัดการสิ่งแวดล้อมใน

ของบุคลากร

พื้นที่

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

- ๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน
- ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน
- ๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓. ด้านการบริหาร
 - ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๑. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก



โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
๑.๑ งานกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล อบต.โคกมน	- จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ อบต.โคกมน - บริหารจัดการอัตรากำลังของ อบต.โคกมน เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ เป็นต้น - พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการดำเนินงานบริหารบุคคลในสำนักงาน เช่น การขอรับบริการด้านการบริการออนไลน์					
๑.๒ งานสวัสดิการพนักงาน	๑.๒.๑ จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมออกกำลังกาย - กิจกรรมหน้าเสาธง					
๑.๓ งานบริหารอัตรากำลัง	- จัดเตรียมพิธีการ - อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่างเครื่องดื่ม สำหรับรับรองและพนักงาน					
๒. การพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน		๑๒๕,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
			๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐
๒.๑ การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ อบต.โคกมน เพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการระเบียบงานสารบัญ - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ					

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๓. การพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.๑ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน/กอง/กลุ่มงาน	- การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงาน/กอง/กลุ่มงาน					
๓.๒ การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	- โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - มาตรการประเมินความคุ้มค่าในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน - โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต					