



# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม 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. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน เป็นไปอย่างโปร่งใส

พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๒. ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

#### **๓. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน ในระยะสั้นของประชาชน**

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

#### **๔. ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมนในระยะยาวของผู้บริหาร**

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 รางระบายน้ำ
- ๒.๒ ติดตั้ง ซ่อมแซม โคมไฟสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า ภายในหมู่บ้าน
- ๒.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาประปาหมู่บ้าน โถงเก็บน้ำฝนและบ่อบาดาล

**๓) ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

- ๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาความรู้ให้มีการพัฒนาจิตสำนึกและจรรยาบรรณ

ของบุคลากร

- 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 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย

**๕) ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว**

- ๕.๑ การปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีสภาพพร้อมรับท่องเที่ยวได้ทุกฤดูกาล

**๖) ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๖.๑ บริการชุมชนและสังคม
- ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการจัดการสิ่งแวดล้อมใน

พื้นที่



## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### ๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน
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

บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกมนทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการกรมบ้านเมืองที่ดี



### ๑. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

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

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว 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. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)

<p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</p> <p>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>
---	---





แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน

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