



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย
อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบรรณ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๒
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ความจำเป็นของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๓
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
- ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย	๗
- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
- จำนวนอัตรากำลัง	๙
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๔ แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
- วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๔
- พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๔
- ค่านิยม	๑๔
- เป้าประสงค์	๑๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
- นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย	๑๔
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๗
- แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘
ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	๑๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดน หรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่า นับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของ การบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้อการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่างับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วน และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่าง ๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคน ที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยุ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงานหลาย ๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- ๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
- ๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร
- ๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน
- ๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <p>๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑. สำนักปลัด / กองสวัสดิการสังคม ๒. สำนักปลัด อบต. ๓. กองช่าง</p>
<p>ภารกิจรอง</p> <p>๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๑. สำนักปลัด / กองสวัสดิการสังคม ๒. สำนักปลัด / กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด อบต. ๔. สำนักปลัด อบต. ๕. สำนักปลัด อบต. และกองคลัง ๖. สำนักปลัด อบต. และกองช่าง ๗. ทุกส่วนราชการ ๘. สำนักปลัด อบต. และกองช่าง</p>

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ดำเนินการสำรวจ ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยกำหนดเป็นสำคัญ และเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ด้านความต้องการด้านทักษะ ด้านความต้องการด้านความรู้ และความต้องการพัฒนางาน ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ ได้แก่

- ๑) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๓) ทักษะการประสานงาน

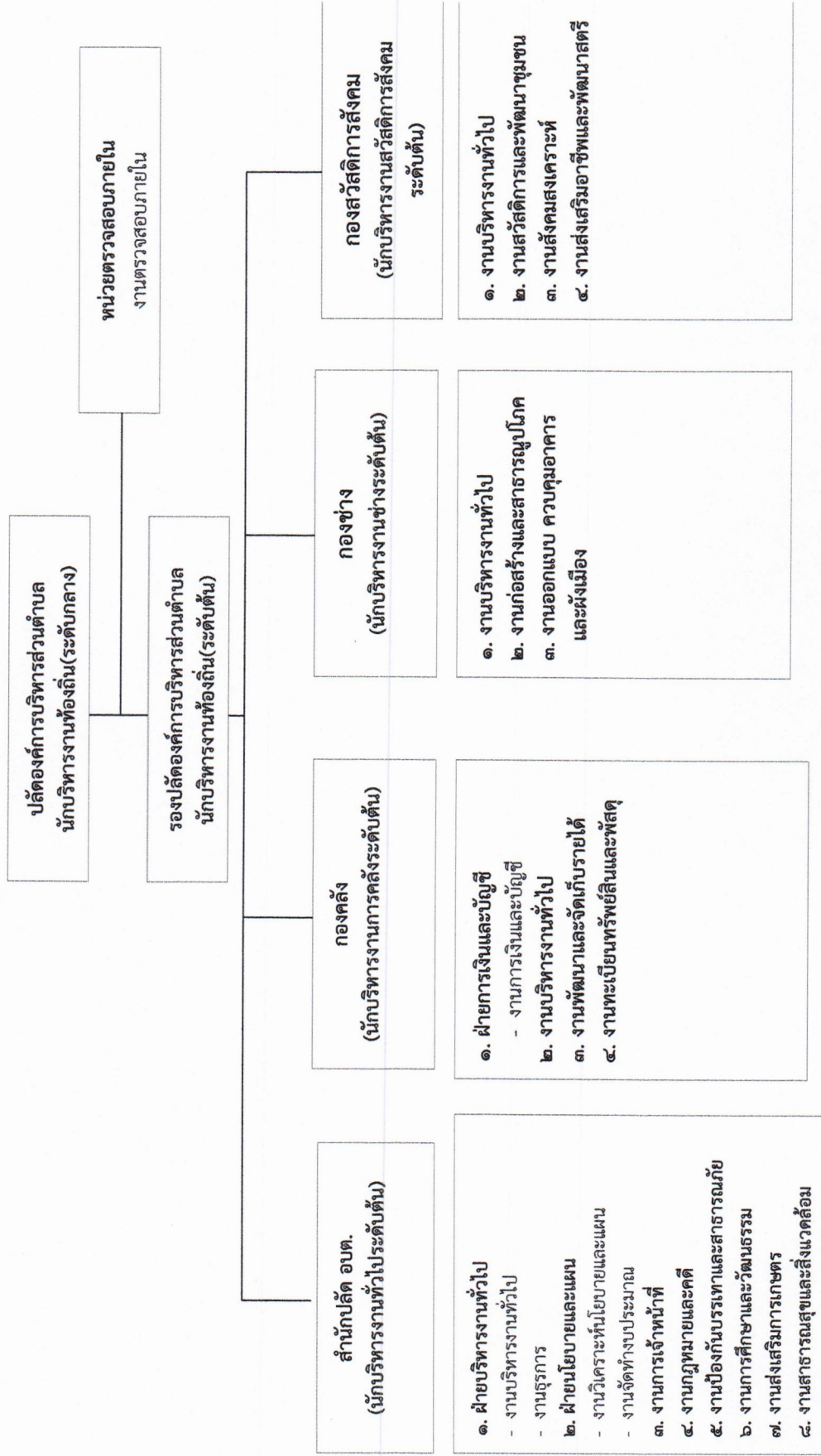
(๒) ความต้องการด้านความรู้ ได้แก่

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน ได้แก่

- ๑) งานการศึกษาปฐมวัย
- ๒) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) งานตรวจสอบการก่อสร้าง

๒.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๕ จำนวนอัตรากำลัง

ประเภท	จำนวนอัตรา	อัตราคนครอง	อัตรารว่าง
พนักงานส่วนตำบล	๓๓	๓๓	๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	๐	๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐
พนักงานจ้าง	๒๑	๒๑	๐
รวม	๕๗	๓๔	๓

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) นักบริหารงาน อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	อัตราคนครอง	อัตรารว่าง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต. ระดับกลาง)	๑	๑	๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัด อบต.ต้น)	๑	๑	๐
	รวม	๒	๒	๐

๒) สำนักปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	อัตราคนครอง	อัตรารว่าง
๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น)	๑	๑	๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายนโยบายฯ ระดับต้น)	๑	๑	๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๐
๖	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๐
๗	นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๐
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๐
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.พิชัย	๒	-	๒
๑๒	ครู	๓	-	๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๐
๑๖	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๐
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๐

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	อัตราคน ครอง	อัตรารว่าง
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๐
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๐
	รวม	๒๘	๒๓	๕

๓) กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	อัตราคน ครอง	อัตรารว่าง
๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๐
๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ระดับต้น)	๑	๑	๐
๓	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๐
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๐
๖	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๐
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๐
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	รวม	๙	๙	๐

๔) กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	อัตราคน ครอง	อัตรารว่าง
๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๐
๒	นายช่างโยธา ปง./ชง./อส.	๓	๓	๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๐
๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๐
	รวม	๗	๗	๐

๔) กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	อัตราคน ครอง	อัตรารว่าง
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๐
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๐
	รวม	๕	๕	๐

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	อัตราคน ครอง	อัตรารว่าง
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	-
	รวม	๑	๑	-

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงานและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาวิเคราะห์ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้แก่

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๓) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๔) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๕) เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้แก่

- ๑) บุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) เจ้าหน้าที่บางส่วนที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๖) งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาให้ครบทุกด้าน การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่ชุมชนไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง รวมทั้งขาดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ได้แก่

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๕) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้แก่

- ๑) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการนำมาปฏิบัติ
- ๒) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
- ๕) ภาวะทางเศรษฐกิจทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลง
- ๖) ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาท้องถิ่น

ส่วนที่ ๔

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร บนพื้นฐานธรรมาภิบาล มีใจบริการเป็นเลิศ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“สร้างบุคลากรมืออาชีพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๖. นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ดังนี้

๖.๑ การวางแผนกำลังคน

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖.๒ การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปางกำหนด

การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปางกำหนด

๖.๓ การพัฒนาศูนย์และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนพัฒนาศูนย์ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง

๖.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำหรับรอบการประเมินประจำปีประมาณ นั้น ๆ รวมถึงมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

๖.๖ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

มีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินงานตามนโยบายป้องกันการทุจริตการประกาศเจตนารมณ์ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) มาตรการป้องกันการรับสินบนรวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๑. การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติการที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก ฯลฯ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. การสรรหา/ยุบเลิก พนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตำบล และพนักงานจ้าง	ภายในเดือนกันยายนของทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

๔

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ
๑. การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาทักษะและความรู้แก่บุคลากรโดยส่งเข้าร่วมกิจกรรมหรือเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑๕๐,๐๐๐ บาท (สำนักปลัด อบต. และ หน่วยตรวจสอบภายใน) ๘๐,๐๐๐ บาท (กองคลัง) ๕๐,๐๐๐ บาท (กองช่าง) ๕๐,๐๐๐ บาท (กองสวัสดิการฯ)
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๒. การสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	๑. ประกาศนโยบาย "งดรับ บงกช" ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของหน่วยงาน ๓. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศีลธรรม และจรรยาบรรณของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.พิชัย ๔. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริตวินัย และการรักษาวินัยของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕. กิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ และการร่วมกิจกรรมจิตอาสาในโอกาสสำคัญต่าง ๆ หรือการร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๐ บาท ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ
	๖.โครงการฝึกอบรมสัมมนาทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลพิชัย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๖๐๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๕

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยกำหนดให้การติดตามการดำเนินการตามโครงการว่าได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ประกอบการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในปีงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาในการดำเนินงาน หรือหากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันเวลาที่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ในด้านการประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใดซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป