

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม
อำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ประจำปี ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบล โดยงานการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ ด้วยการผลักดัน และพัฒนาให้ภาคราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณธรรมปลอดทุจริต และเป็นข้าราชการ ที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของประชาชนผู้รับบริการ โดยการปรับเปลี่ยน ระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้แต่ละส่วนราชการที่อยู่ภายในใต้การบริจจัดการขององค์การบริหารส่วน ตำบลลาดน้ำเค็ม ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ได้รักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ดังนั้น งานการ เจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ลาดน้ำเค็ม จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ตลอดจนส่งเสริมให้ นำศักยภาพของข้าราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

"พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ"

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ค่านิยม

"พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน "

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับรองความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริตยธรรม และความถูกต้อง
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดรายงานสารสนเทศอัตรากำลังคน (LHR) โดยปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเค็ม ทุกเดือนให้เป็นปัจจุบัน และจัดพิมพ์เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการองค์ความรู้สำหรับข้าราชการผ่านสื่อออนไลน์ (On line Knowlege) กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดเก็บแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวทำให้สามารถสืบค้นเอกสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวก
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับรองความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม แบบองค์รวม แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ด้วยหลักการ “สร้างความสุข” ให้กับบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ได้แก่

- ๑) สุขกาย (Physical Well-being)
- ๒) สุขใจ (Emotional Well-being)
- ๓) สุขงาน (Intellectual Well-being)
- ๔) สุขสัมพันธ์ (Social and Environmental Well-being)
- ๕) สุขเงิน (Financial Well-being)

รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุน ทั้งการเสริมสร้าง Mindset Skillset และ Ecosystem ที่เกี่ยวข้อง

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
๔. การโอนพนักงานส่วนตำบล
๕. การสรรหาตำแหน่งสายบริหาร
๖. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
๗. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
๘. การลาออก

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา
๒. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๙
๓. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานนอกระบบ นำทำงาน (๕ ส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๙
๔. การจัดทำแผนองค์ความรู้ (KM)
๕. การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙	
๒	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังบุคลากรที่ได้จากการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๓	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตรากำลังว่างและที่ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๔	การโอนพนักงานส่วนตำบล	-การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตรากำลังที่ได้ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ครบถ้วน -การให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตามประสงค์ในการร้องขอโอนพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๕	การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	มีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการรับโอนหรือรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการสรรหาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๖	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามตำแหน่งที่มีอัตรากำลังว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน	

				๒๕๖๙	
๗	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ในระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถยื่น ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
๘	การลาออก	มีการดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบของการลาออกของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้มีผลได้ทันตามความ ประสงค์ของลาออก	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการ เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๑๐๐,๐๐๐	เมษายน - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙	
๒	โครงการฝึกอบรมบุคลากรของ เจ้าหน้าที่ อบต.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการอบรม ร้อยละ ๙๐	๑๕๐,๐๐๐	กรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙	
๓	โครงการพัฒนาและปรับปรุง สถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงาน (๕ ส) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	

๔	การจัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ (KM)	ทุกตำแหน่งสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙	
๕	การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม	ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	

