



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ในระยะสั้น ของพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการ พัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ในระยะสั้นของ ประชาชน

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวก รวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถให้บริการ ประชาชนได้อย่าง ทันที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาวของผู้บริหาร

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ในระยะยาวของ พนักงานส่วนตำบล

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความ เจริญก้าวหน้าใน หน้าที่ราชการ

๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ในระยะยาวของ ประชาชน

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

๔. คำจำกัดความ

๔.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร

๔.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๔.๓ คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. เป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๗. ผู้รับผิดชอบ

๗.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์

๗.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๗.๒.๑ สํารวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๗.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๗.๒.๓ เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับ มอบหมาย

๗.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าทราบ

๗.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๗.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และผลการประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

๘.การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๘.๑การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง(Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางพอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่,อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน(Weakness)

๑. การสื่อสารระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล
๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้เร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้แก่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค(threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๙.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนความก้าวหน้าตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรหลักคุณธรรมปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต
๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บัญชีโครงการ/กิจกรรม/งบประมาณ
แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

แผนงาน/โครงการรับผิดชอบของ นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ	รายละเอียด ของกิจกรรม ที่เกิดขึ้นจาก โครงการ	งบประมาณ (บาท)	สถานที่ ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	ปีงบประมาณ พ.ศ..2567												
						พ.ศ..2566			พ.ศ. 2567									
						ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรสุจริต		20,000	อบต.บ้านเป่า	สำนักปลัด							↔						
2	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง		400,000	-	สำนักปลัด							↔						
3	โครงการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ให้กับคณะ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง		150,000	-	สำนักปลัด												↔	

