



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(HRM & HRD)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่กำหนดไว้ สามารถใช้บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติการในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดวิธีการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบาย และสามารถทำให้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาวกำหนดไว้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของ ข้าราชการ พนักงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน	๑
- วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
- พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
- ค่านิยม	๒
- เป้าประสงค์	๓
- ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่	๔
บทที่ ๒ ข้อมูลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว	๗
- ประเภทและจำนวนบุคลากร	๗
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม	๑๐
บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๓
(Humana Resources Management)	
- กลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
- กิจกรรมหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM)	๑๕
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๙
- กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๙
- กิจกรรมหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRD)	๒๐

บทที่ ๑

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่ เลขที่ ๑๗๓ หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองทรายขาว อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีเนื้อที่รวม ๓๑.๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙,๕๘๗.๕๐ ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

๑) วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล ยกมาตรฐานคุณภาพชีวิต ภายใต้ความพอเพียงอย่างยั่งยืน ผืนดินเกษตรกรรม”

๒) วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดลพบุรี

“ลพบุรีเมืองน่าอยู่ ด้วยสิ่งแวดล้อมดี มีอาหารปลอดภัย และท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์”

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการบริหารจัด ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- อีกทางหนึ่ง
๕. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและป้องกันน้ำท่วม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุข
๘. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๙. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้มีความรู้คู่คุณธรรม และส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

- ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ และการบริการประชาชน

วิสัยทัศน์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งเกษตรกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ชี้อิสระ มุ่งสู่เมืองน่าอยู่”

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์
สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	๑. การเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ๒. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ๓. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบออกเป็นรายด้าน ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓. งานการจัดระเบียบชุมชน 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))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด และ กองช่าง
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 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))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖ , หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

บทที่ ๒

ข้อมูลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

๑. ประเภทและจำนวนบุคลากร

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

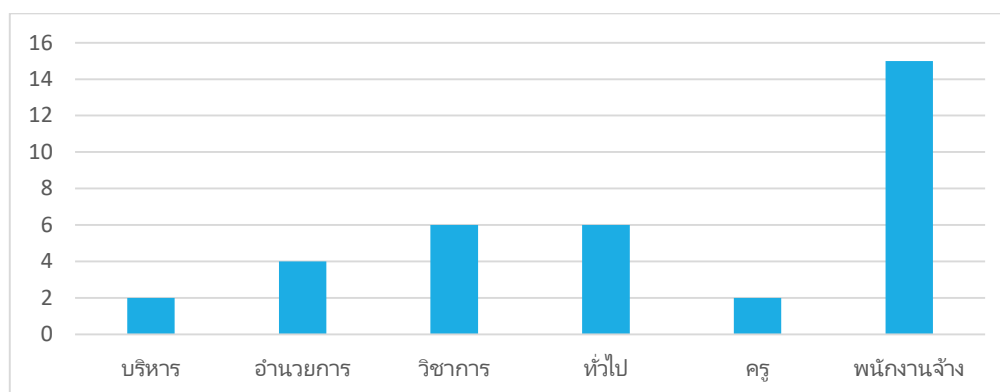
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง / จำนวน										หมายเหตุ
	บริหาร ต้น	อำนวยการ ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ครู	พจน. ภารกิจ	พจน. ทั่วไป	รวม	
นักบริหารงานท้องถิ่น	๒									๒	
นักบริหารงานทั่วไป		๑								๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑							๑	
นักพัฒนาชุมชน			๑							๑	
เจ้าพนักงานธุรการ						๑				๑	ว่าง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล								๑		๑	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน								๑		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								๒		๒	
พนักงานขับรถยนต์								๑		๑	
คนงาน									๒	๒	
นักบริหารงานการคลัง		๑								๑	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี			๑							๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ						๑				๑	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้						๑				๑	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี								๑		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ								๑		๑	
นักบริหารงานช่าง		๑								๑	
นักจัดการงานช่าง				๑						๑	ว่าง
นายช่างโยธา						๑				๑	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ						๑				๑	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา								๑		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								๑		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา								๑		๑	
ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา								๑		๑	
นักบริหารงานการศึกษา		๑								๑	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							๑			๑	ว่าง
ครู							๑			๑	
นักวิชาการศึกษา				๑						๑	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี						๑				๑	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								๑		๑	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย								๑		๑	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน				๑						๑	ว่าง
รวม	๒	๔	๓	๓	-	๖	๒	๑๓	๒	๓๕	

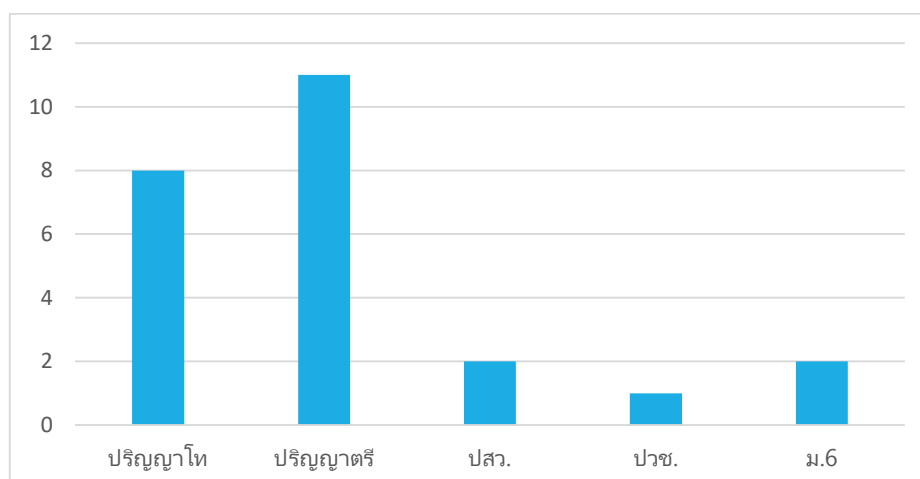
๒. จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	๔	๖	๖	๒	๑๕



๓. จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ปวส.	ปวช.	ม.๖
บุคลากรในสังกัด	๘	๑๑	๒	๑	๒



๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรมและพฤติกรรม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กร จะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหา นั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุด แข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์ จากโอกาส นั้น

T มาจาก Threats

หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้ สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และ ข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบกระทรวงมหาดไทย หนังสือชักซ้อมไม่มีความชัดเจนขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านเงิน (Money)			
- มีงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นของตนเอง	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรโดยมีการจำกัด	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาวสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนานั่นต่อเวลา	- หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายจำนวนมาก
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	- บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	-

บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (Humana Resources Management)

กลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ประเด็นที่ ๑ การเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๑. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยนวางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน

๒. มีโครงการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๓. การบริหารจัดการองค์กรความรู้

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๑. การจัดทำ/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน และความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล

๒. การจัดทำ/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน และจัดพิมพ์เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงาน

๓. การส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้รับการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดการองค์ความรู้สำหรับข้าราชการ พนักงาน ผ่านสื่อออนไลน์ (Online Knowledge Management)

๔. การจัดเก็บแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายฝ่ายบริหารที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวทำให้สามารถสืบค้นเอกสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวก

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง เช่น การตั้งงบประมาณสำหรับการจัดอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรมหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management)

๑. งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนตำบลหนองทรายขาว
๒. งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
๓. งานบริหารอัตรากำลังและงานบริหารจัดการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล HRM (Humana Resources Management) / การบริหารทรัพยากรบุคคล				
๑. งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว	๑) กิจกรรมทบทวนแผนอัตรากำลัง ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๒) กิจกรรมการบริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๓) กิจกรรมพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๔) กิจกรรมจัดทำคู่มือสมรรถนะ (Competency) ประกอบการสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๕) กิจกรรมสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน ภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่ตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๖) กิจกรรมการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๗) กิจกรรมการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างเดิม หรือเมื่อมีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังใหม่	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๒. งานสวัสดิการและ การสร้างสมดุระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑) กิจกรรมจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๒) กิจกรรมการเสนอขอรับการตรวจประเมินเพื่อขอรับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี ๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จ.ลพบุรี	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๓) โครงการจัดการแข่งขันกีฬาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๔) กิจกรรมการประชุมประจำเดือน เพื่อถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และรับฟังปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๕) กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย รักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือกิจกรรม ๕ ส.	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๖) กิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๗) กิจกรรมทำบุญร่วมกันเนื่องในวันปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปีใหม่ไทยช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๘) กิจกรรมจัดทำช่องทางติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ร้องเรียน และรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านแอปพลิเคชัน กลุ่มงาน “อบต.หนองทรายขาว”	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๓. งานบริหารอัตรากำลัง และงานบริหารจัดการ ทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองทรายขาว	๑) กิจกรรมจัดทำ ปรับปรุง คำสั่งแต่งตั้งนายทะเบียนประวัติ และเจ้าหน้าที่ทะเบียนเพื่อกำกับ ผู้มีหน้าที่ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขฐานข้อมูล บุคลากรและรายงานกรมส่งเสริม ทราบ เป็นประจำทุกเดือน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๒) กิจกรรมพัฒนาระบบฐาน ข้อมูลบุคลากรรวมทั้งปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ สารสนเทศศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๓) กิจกรรมจัดทำ/ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็น กรอบในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๔) กิจกรรมจัดทำ/ทบทวน แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๕) กิจกรรมกำหนดสมรรถนะแต่ ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ -รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ -รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๖) กิจกรรมประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
(ต่อ) ๓. งานบริหารอัตรา กำลังและงานบริหาร จัดการทั่วไปขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนอง ทรายขาว	๗) กิจกรรมประกาศกำหนดเวลา มาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน พร้อมประชาสัมพันธ์แจ้งเวียน และเผยแพร่ในเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัด ทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๘) กิจกรรมจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด การปฏิบัติราชการ ของบุคลากรใน หน่วยงานทุกคน -รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ -รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๙) กิจกรรมติดตาม จัดเก็บ ผล การปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดโดย จัดแสดงเป็นผลงานประกอบหลัก ฐานบ่งชี้การประเมินโดยต้องจัด ทำทุกตำแหน่งในสังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๑๐) กิจกรรมการกลั่นกรองผล การประเมินการปฏิบัติราชการใน รูปแบบคณะกรรมการ เพื่อความ ยุติธรรม และความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๑๑) กิจกรรมการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ในรูปแบบการ พิจารณาของคณะกรรมการเพื่อ ความยุติธรรม และความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงาน -รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ -รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (Human Resources Development)

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ใช้แนวทางการดำเนินการจากแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. เป็นต้นแบบ เนื่องจากเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being)” เป็นต้นแบบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ได้แก่

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

รวมทั้ง การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว อย่างครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือ หลักสูตรการพัฒนา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุน ทั้งการเสริมสร้าง Mindset Skillset และ Ecosystem ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

๑. การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว เพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์
๒. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก/กอง
๓. การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

แผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว HRD (Humana Resources Development)				
๑. การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว เพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์	๑) กิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การบัญชี การงบประมาณต่าง ๆ	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๔) กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self-Assessment)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๕) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๖) กิจกรรมเผยแพร่ให้ความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรทางสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
๒. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก/กอง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
(ต่อ) ๒. การพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ในสำนัก/กอง	๓) โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การ บริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๔) โครงการเผยแพร่ความรู้ด้าน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และ สมาชิกสภาท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๕) โครงการเผยแพร่ความรู้ด้าน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และ สมาชิกสภาท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
๓) การขับเคลื่อนตาม ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	๑) กิจกรรมเข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๒) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลใน หน่วยงาน	๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๓) กิจกรรมการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๔) กิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ บุคลากรด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๕) กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
(ต่อ) ๓) การขับเคลื่อน ตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	๖) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญ ประโยชน์	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๗) กิจกรรมอบรมให้ความรู้ใน เรื่องวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
	๘) กิจกรรมประกาศมาตรการ ต่าง ๆ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงาน			