

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญ เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่รู้ มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ”

พันธกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมการปฏิบัติงาน โดยให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง สามารถแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้อยู่เสมอ
- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. พนักงานมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้พนักงานอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณมีความคับแคบ และวัสดุสำนักงานไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานมีน้อย ทำให้มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานบางคนยังไม่มี ความชำนาญในงานที่ได้ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีงบประมาณจากหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ
๒. พื้นที่อยู่ห่างไกล ทำให้พนักงานสามารถร่วมกันทำกิจกรรมได้เป็นประจำ ทำให้มีความสามัคคีและแลกเปลี่ยนความรู้ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินโครงการฝึกอบรมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคีและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรให้พัฒนาได้ยิ่งขึ้น
๔. สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทุกด้าน
๕. เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑) แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๒) แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการบริหารหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.เมืองมาย
- ๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล
- ๔) แผนงานพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในองค์กร
- ๕) แผนงานพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อ ฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการอบรม

- ๑) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒) แผนการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานอื่น (หลักสูตรเฉพาะ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑) แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร ● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ● มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ● จำนวนครั้งของการแลกเปลี่ยนความรู้	● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำ ทุกเดือน
๒) แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด อบต.เมืองมาย ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัด	● มีการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ● แต่ละส่วนราชการแจ้งเหตุผลและความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการพัฒนาบุคลากร ● มีข้อมูลพนักงานที่เป็นปัจจุบันทุกส่วนราชการ	● ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ● ทุกส่วนราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ● จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วนเพื่อสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร ● มีการเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรพนักงาน	● จำนวนพนักงานและปริมาณงานมีความสอดคล้องกัน ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ● ผลการปฏิบัติงาน ● การสรรหาและเลือกสรร	● วิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกัน ● ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปิด เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม ● ตรวจสอบวินัยของพนักงานในแต่ละส่วนราชการ ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน
๔) แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ● โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	● มีการศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น	● จัดให้มีการศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑) แผนการฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	● มีการฝึกอบรมสัมมนาและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่พนักงานตามสายงาน	● ให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสายงาน
๒) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานอื่น (หลักสูตรเฉพาะ)	● มีการฝึกอบรมสัมมนาและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่พนักงาน	● ให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะเพื่อนำให้เกิดความรู้ในงานที่รับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	มีการทำแผนพัฒนาและสรุปผลการพัฒนา	จัดให้มีคณะทำงานเพื่อประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคคล

การบริหารจัดการและการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมายได้กำหนดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และแนวทางติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย จะดำเนินการดังนี้

๑. ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในสังกัด ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๕ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๓. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปปฏิบัติ

การติดตามประเมินผล

จะดำเนินการติดตามและประเมินผล โดยวิธีการสอบถาม สัมภาษณ์ ตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๗. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนา	
รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - บุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - บุคลากร - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม หรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรม ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- บุคลากร
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- บุคลากร
๘. ประเมินผล	- ปลัด อบต. - บุคลากร

๘.๑ สำนักงานปลัดพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมาย

๘.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๘.๒.๑ สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๘.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๘.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับ

มอบหมาย

- ๘.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารท้องถิ่น และ พนักงานทราบ
- ๘.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ๘.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และผลการประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ