



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
ประจำปี ๒๕๖๗

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งจะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆมีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกันแต่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกันและองค์กรสมัยใหม่ต่างถือ กันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทุน (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้องค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสภาพการแข่งขันด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแส เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลาย ประเทศได้เปลี่ยนแปลงผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วยเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจ เช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการ ดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นจะเป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการ แก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้น พื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆไม่ว่าจะเป็น การบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น จึงมีการปรับบทบาทเข้าหาหรือ เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีมีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดีและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จอความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แยกออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัยและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลงและพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่า

โอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆปีว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กรและงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาและความต้องการของบุคคลในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการให้องค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผนการคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติและประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมที่ต่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความยืดหยุ่นขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิมการใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจในทางการบริหารผลที่เกิดขึ้นคือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้ตามจำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานจ้างใหม่

๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๖.๕ ช่วยให้บริการความต้องการในตลาดแรงงาน

๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ศักยภาพด้านกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

จำนวนบุคลากร จำนวน ๕๑ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่มีหัวหน้าฝ่ายประจำเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของพนักงานตลอดจนพนักงานจ้าง ดังนี้

โดยมี นายนำโชค เจริญภักดี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ซึ่งมีสำนักปลัดและกองต่างๆดังนี้

สำนักปลัด

ข้าราชการ	๔ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๗ คน
จ้างเหมาบริการ	๗ คน

กองคลัง

ข้าราชการ	๑ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ คน
จ้างเหมาบริการ	๔ คน

กองช่าง

ข้าราชการ	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๒ คน

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ข้าราชการ	๑ คน
ครู	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ คน
จ้างเหมาบริการ	๖ คน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่มีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดทั้งการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ที่จะรองรับบุคลากรและตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนในเขตตำบลป่าไถ่และพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนรวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการพัฒนาสังคมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยวบำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนป่าไถ่และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่กำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติ ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงานและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ได้วิเคราะห์ในส่วนส่วนตัวพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	๑.บุคลากรมีความถนัดเฉพาะด้านทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
๒.มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	๒.การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันละกัน
๓.บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้งานต่อการติดต่อประสานงาน	๓.บุคลากรยังขาดทักษะในระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๔.มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	๔.ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕.บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	

	๕.ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
โอกาส (Opportunity) ๑.กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒.สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย	ข้อจำกัด (Threst) ๑.ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๒.หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑.ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

๑.๑ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านองค์กร (Oranizational Opjective) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

๑.๒ ความต้องการและคาดหวัง ด้านหน้าที่ (Functionnal Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กร

๑.๓ ความต้องการและคาดหวังด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป

๒. ความหวังและความคาดหวังของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

มีความต้องการและคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารสรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับรายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการคัดเลือกที่ยุติธรรมและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่ให้เจริญก้าวหน้าส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริงและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ แผนการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

- ๑.บุคลากรมีความรู้มากขึ้น
- ๒.บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- ๓.สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

กลยุทธ์

- ๑.จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป
- ๒.จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- ๓.จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสายและแจ้งเวียนตามกอง
- ๔.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับที่สูงขึ้น

งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ๒๕๖๗

ระยะเวลาดำเนินการ

- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ แผนการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

- ๑.บุคลากรมีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๓.บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนามากขึ้น

กลยุทธ์

๑.จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดตั้ง

๒.ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่

งบประมาณ

ใช้งบประมาณ ๒๕๖๗

ระยะเวลาดำเนินการ

- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรนิกร หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	-	๓๕,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑	๑	-	๓๕,๐๐๐	-	-			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มามีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานพร้อมและรับการเปลี่ยนแปลง	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๖๘๐,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด(ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๔,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ฯให้บริการวิชาการ
รวม			๓๕	๓๕	๓๕	๖๘๔,๐๐๐	-	-			

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวาทกรรมในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๘๕,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่
	๒.โครงการการประกวดการจัดทำนวัตกรรมส่วนราชการ	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่
	รวม		๔๖	๔๖	๔๖	๑๐๕,๐๐๐	-	-			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑.บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๓,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒.โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑.การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒.ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน							๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗		
รวม			๓๕	๓๕	๓๕	๓,๐๐๐	-	-			

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓. ส่วนราชการมี การจัดการความรู้ ขององค์กรบริหาร ส่วนท้องถิ่น	๑. โครงการประกวดการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	และคู่มือการ ให้บริการ ประชาชน (คู่มือ/ส่วน ราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. การ ฝึกอบรม ๒. การฝึก ปฏิบัติ	องค์กรการ บริหารส่วน ตำบลป่าไถ่
รวม			๔๗	๔๗	๔๗	๒๓,๐๐๐	-	-			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑. บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ จริยธรรม จิตสาธารณะ และเจตคติดีเป็นข้าราชการที่ดี	๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	-	๓๔,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่
	๒. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๔	๓๔	-	๒๐,๐๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖ ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไถ่
	รวม		๖๘	๖๘	-	๕๔,๐๐๐	-	-			