

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์
(พ.ศ.2564 – 2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายทั้ง ฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรอยู่ที่ “คุณภาพของคน” ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคนี้ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนผู้บังคับบัญชาระดับต้นต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง สามารถเพิ่มคุณค่าของผลผลิตให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันเป้าหมายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อไป

งานบริหารบุคคล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สารบัญ

	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล	๑-๒
๓. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม	๒
๔. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๕
๖. สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด	๑๑
๗. การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลฯ	๑๕
๘. โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการฯ	๑๖
๙. การติดตามประเมินผล ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๗

๑. ความเป็นมา

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายทั้ง ฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. กรอบแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์

แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีคุณลักษณะ ดังนี้

- มีความประหยัด (Economy) ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)
- มีความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา (Speed)
- มีคุณภาพ (Quality)

คุณธรรม (Morality) และจริยธรรม (Dthics) มีคุณลักษณะ ดังนี้

- การครองตนและประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และวัฒนธรรมองค์กร มีวินัย ซื่อสัตย์ ยุติธรรม เสียสละ ให้อภัย กตัญญูกตเวที ประหยัด มัธยัสถ์ อดทน อุทิศตน โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน

พันธกิจ (Mission)

สรรหา	บุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นคนดี
พัฒนา	บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม
รักษาไว้	รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
ใช้ประโยชน์	จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพตามความสามารถ

๔. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม

ปัจจัยสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. ทำงานล่าช้า ไม่กระตือรือร้น
๒. มีระบบอุปถัมภ์
๓. กระบวนการจัดหาล่าช้า
๔. ระบบราชการทำให้ขาดความคล่องตัวในการพัฒนา
๕. ขาดแรงจูงใจ

SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- เจ้าหน้าที่ที่มีความรักสามัคคีและเอื้อต่อการทำงาน
- เจ้าหน้าที่นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปฏิบัติงานด้วยใจรักและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และคำสั่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในหน่วยงานยังไม่มีดีพอ

โอกาส (Opportunities)

- ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานไปอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threats)

- มีงบประมาณในการจัดสรรอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน จึงทำให้ทำงานได้ไม่เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ อบต.ต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

- * งานกระบวนงาน
- * คน
- * ทรัพยากร
- * ผู้รับบริการ

*** งานกระบวนงาน**

- (๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

*** คน**

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

*** ทรัพยากร**

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

*** ผู้รับบริการ/ประชาชน**

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต.

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของ อบต. และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะพิน้อง
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. ประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง