แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒	ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
ส่วนที่ ๓	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
ส่วนที่ ๔	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	๑๕
ส่วนที่ ๕	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	๑๙
ส่วนที่ ๖	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	๒๑

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑
ข้อมูลทั่วไป

๑. ด้านกายภาพ

(ด้านลักษณะที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง)

- ตั้งอยู่เลขที่ ๒๓ หมู่ ๕ ตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอวังม่วง ห่างที่ว่าการอำเภอวังม่วงประมาณ ๓ กิโลเมตร

- ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลวังม่วง มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทางการเกษตรพืชไร่ เช่น ปลูกอ้อย ปลูกข้าวโพด ปลูกทานตะวัน และมีพื้นที่ทางทิศเหนือและทิศตะวันตก ติดกับเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์

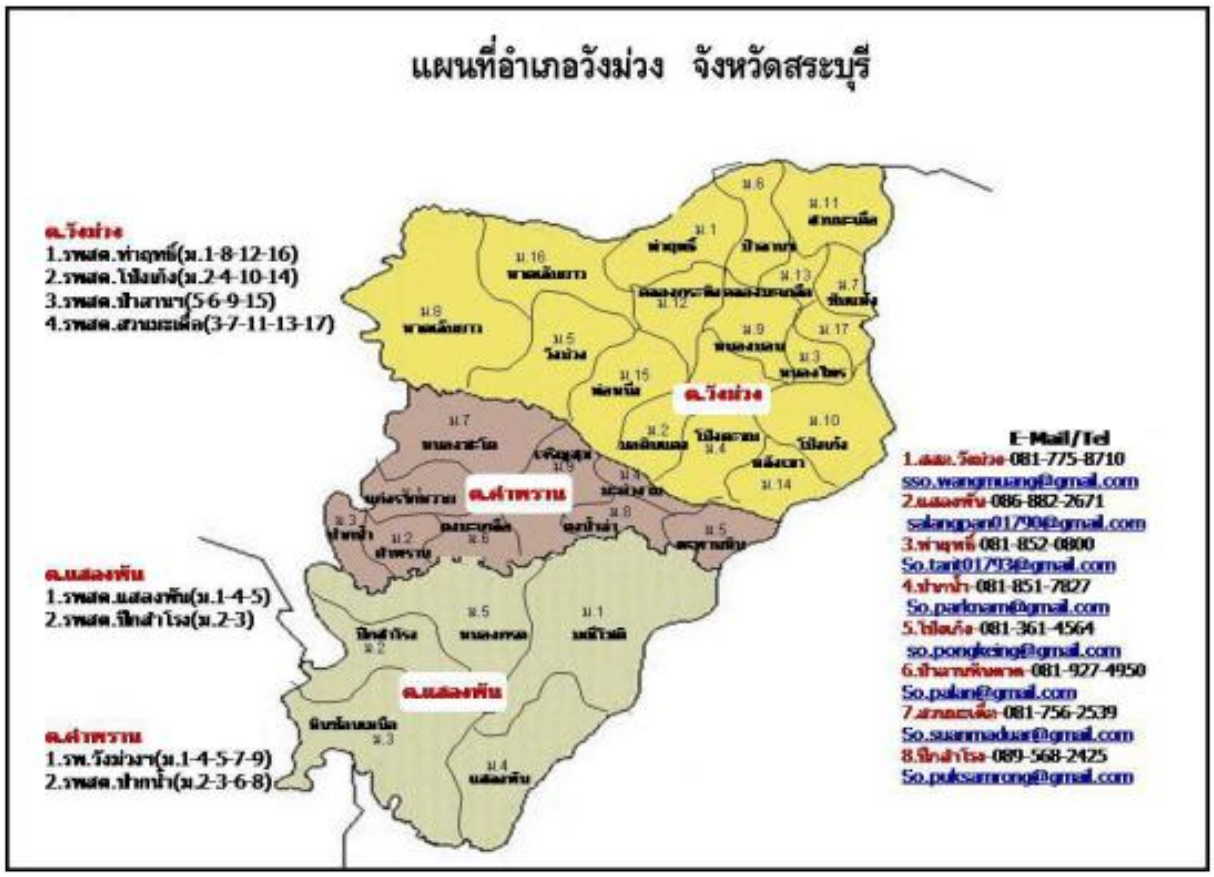
- เนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๙๕.๙๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๙,๙๘๐ ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง เป็นเขาบางส่วน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อบต.ซับสนุ่น อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลคำพราน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคำพราน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลมะนาวหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี



ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลวังม่วง มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรพืช ไร่ เช่น ปลูกอ้อย ปลูกข้าวโพด ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกทานตะวัน และมีพื้นที่ทางทิศเหนือและทิศตะวันตกติดกับ เขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะสภาพภูมิอากาศ

มีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนมีนาคมไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงจะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๔๐ องศา เซลเซียส อากาศร้อนจัด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ต้นเดือนมิถุนายน ฝนตกมากในช่วงเดือน มิถุนายน – ตุลาคม แต่อาจเกิด“ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ – ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมี ฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน ประมาณ ๗๕ % ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค เป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และ อบต.วังม่วง ได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

แหล่งน้ำ	จำนวน (แห่ง)	หมายเหตุ
ห้วย	๔	
คลอง	๗	
สระน้ำ	๑๗	
ฝาย,ทำนบ	๑๓	
บ่อบาดาล	๔๕	
ประปาชนบท (หมู่บ้าน)	๓๙	
บ่อน้ำตื้น	๑๕	
ถังเก็บน้ำ คสล.แบบ ฝ.๓๓ และ ฝ.๙๙	๑๒	
ถังเก็บน้ำ คสล.ขนาดบรรจุ ๒๐ ลบ.ม.	๑๘	
ระบบประปาถังแชมเปญ ความจุ ๑๕ ลบ.ม.	๗๓	

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตตำบลวังม่วงมีที่สาธารณะ จำนวน ๑๐๑ ไร่ ๑ งาน มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูก ลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

อบต.วังม่วง ได้จัดตั้งหมู่บ้าน มีทั้งหมด ๑๗ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านจะมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จำนวน ๑ คน รวมทั้งหมด ๑๗ คน ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การลงประชามติเมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ประชาชนมาใช้สิทธิออกเสียงประชามติ จำนวนผู้มาใช้ สิทธิออกเสียงประชามติ ๔,๐๐๑ คน จากผู้มีสิทธิออกเสียงทั้งสิ้น ๖,๒๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๓

เขตการปกครอง

เดิมเป็นเขตการปกครองของตำบลคำพราน อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ต่อมาได้แยกเป็น ตำบลวังม่วง มีพื้นที่คลองวังม่วงเป็นเส้นแบ่งเขตตำบล และได้ยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอวังม่วง เมื่อวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๓ จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้ทำการก่อสร้างที่ว่าการอำเภอวังม่วงแล้วเสร็จ จึงได้ย้ายมาอยู่ที่ว่าการ อำเภอวังม่วงจนถึงปัจจุบัน

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลซับสนุ่น อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลคำพราน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคำพราน อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี และ ตำบลหนองย่างเสือ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลมะนาวหวาน ตำบลน้ำสุด ตำบลห้วยขุนราม อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

จำนวนหมู่บ้านมีทั้งหมด ๑๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านท่าฤทธิ์	หมู่ที่ ๙ บ้านหนองบอน
หมู่ที่ ๒ บ้านมอดินแดง	หมู่ที่ ๑๐ บ้านโป่งเก้ง
หมู่ที่ ๓ บ้านวังยาง	หมู่ที่ ๑๑ บ้านสวนมะเดื่อ
หมู่ที่ ๔ บ้านโป่งตะขบ	หมู่ที่ ๑๒ บ้านคลองกระทิง
หมู่ที่ ๕ บ้านงิ้วงาม	หมู่ที่ ๑๓ บ้านคลองมะเกลือ
หมู่ที่ ๖ บ้านป่าลานหินดาด	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหลังเขา
หมู่ที่ ๗ บ้านซับกระทิง	หมู่ที่ ๑๕ บ้านท่อหนึ่ง
หมู่ที่ ๘ บ้านหาดเล็บยาว	หมู่ที่ ๑๖ บ้านหาดเล็บยาว ๒
หมู่ที่ ๑๗ บ้านซับแห้ง	

จำนวนหมู่บ้านที่เต็มทั้งหมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑-๔ และหมู่ที่ ๖-๑๗ และจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตบางส่วน คือ หมู่ที่ ๕ (คาบเกี่ยวอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวังม่วง)

ฝ่ายผู้บริหาร

นายมานะชัย	สุนันตา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
ว่าที่ร้อยตรีจิโรจ	บุญรามณรงค์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายจำนง	จุลอำพันธ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสำอางค์	ช่วยสัตว์	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสุรศักดิ์	นิ่มประยูร	ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายธีรยุทธ	กองเทพ	ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

ฝ่ายนิติบัญญัติ

นายประเทือง	มานะกุล	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสมชาย	ยอดสุวรรณ์	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายเริงฤทธิ์	ธาสถาน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสมหมาย	ขำสะอาด	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายจรัญ	ทิวาวรรณ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสมบัติ	กองนึก	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายกรี	แก่นสลุง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสมยศ	อ่อนน้อม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายยนต์	ปาลวัฒน์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายสาทิพย์	ทรัพย์อินทร์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายพิชญ์ชญะพงษ์	ขำอุปถัมภ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นางสังวาลย์	สวยงาม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นางสัญญาภรณ์	ลานสมบัตร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายเสถียร	ไตรทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายกฤตทยา	จิตสันติ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายวัชรินทร์	เฉลิมวัฒน์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
นายธเนส	ทัพที	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

พนักงานข้าราชการท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- ข้าราชการท้องถิ่น จำนวน ๑๔ คน
- ลูกประจำ จำนวน ๓ คน
- พนักงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๕ คน

๓. ประชากร

ลำดับที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
๑.	บ้านท่าฤทธิ์	๓๘๖	๔๐๔	๗๙๐
๒.	บ้านมอดินแดง	๒๗๘	๒๙๑	๕๖๙
๓.	บ้านวังยาง	๒๒๓	๒๔๓	๔๖๖
๔.	บ้านโป่งตะขบ	๑๗๙	๒๐๑	๓๘๐
๕.	บ้านงิ้วงาม	๑๙๒	๑๘๕	๓๗๗
๖.	บ้านป่าลานหินดาด	๔๔๑	๔๕๖	๘๙๗
๗.	บ้านซับกระทิง	๑๖๑	๑๗๓	๓๓๔
๘.	บ้านหาดเล็บยาว	๓๓๔	๓๓๗	๖๗๑
๙.	บ้านหนองบอน	๓๑๘	๓๓๘	๖๕๖
๑๐.	บ้านโป่งเก้ง	๒๒๔	๒๐๙	๔๓๓
๑๑.	บ้านสวนมะเดื่อ	๒๐๖	๒๑๘	๔๒๔
๑๒.	บ้านคลองกระทิง	๑๙๑	๒๑๑	๔๐๒
๑๓.	บ้านคลองมะเกลือ	๒๑๒	๑๘๖	๓๙๘
๑๔.	บ้านหลังเขา	๙๕	๘๗	๑๘๒
๑๕.	บ้านท่อหนึ่ง	๑๘๐	๑๘๓	๓๖๓
๑๖.	บ้านหาดเล็บยาว ๒	๙๒	๑๐๙	๒๐๑
๑๗.	บ้านซับแห้ง	๓๑๗	๓๓๘	๖๕๕

ส่วนที่ ๒
ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

" บริการประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลบริหารองค์กร
ก้าวหน้าด้านข่าวสาร และ เทคโนโลยีสมัยใหม่ "

ยุทธศาสตร์

ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ได้ใช้ข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ที่มาจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย นำนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนพัฒนาอำเภอมาบูรณาการเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถปรับตัวได้ในโลกแห่งการแข่งขันยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๖ ด้านดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข กีฬา และนันทนาการ
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๖. การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค
๒. การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว
๓. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกฝังให้เยาวชน ประชาชน รักการปลูกต้นไม้ สิ่งแวดล้อมใสสะอาด ปราศจากมลพิษ เป็นเมืองน่าอยู่
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้เกษตรอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ การปลูกพืชปลอดสารพิษ
๕. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ ส่งเสริมการออมทรัพย์ สร้างเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่ายในครอบครัว
๖. การบริการด้านสุขภาพของประชาชน ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นไปอย่างทั่วถึง
๗. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
๘. ส่งเสริมการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี
๙. ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
๑๐. ส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้
๑๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบมีจิตสำนึกในการรักษาและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
๑๓. ส่งเสริมการปลูกทานตะวันเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
๘. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงร้อยมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
๙. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงร้อยมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการต้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม
แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม ขนส่ง สิ่งก่อสร้าง
แนวทางที่ ๒ การพัฒนาระบบประปา และแหล่งน้ำ
แนวทางที่ ๓ การพัฒนาระบบไฟฟ้า-ไฟส่องสว่าง
แนวทางที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพกลุ่มเกษตรกร
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข กีฬา และนันทนาการ
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพและงานบริการสาธารณสุข
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษา เรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศาสนา อนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพและการพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
แนวทางที่ ๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
แนวทางที่ ๔ การช่วยเหลือ จัดสวัสดิการ คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้สูงอายุ

แนวทางที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริการที่ดี

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์สื่อและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ส่วนที่ ๓
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
"พัฒนาคน พัฒนาองค์กร สู่การบริหารจัดหารที่ดี"

พันธกิจ

เก่ง = มีความรู้ความเข้าใจที่แจ่มแจ้งสามารถนำไปใช้ได้ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนั้นยังมีความชำนาญ มีทักษะทั้งทางด้านฝีมือ และทางปัญญา สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้

ดี = มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

มีสุข = ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุข เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- วางแผนกำลังคนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร
- สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กำหนดดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม เสมอภาค และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการกำหนด
- ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงเกิดการยึดมั่นในคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าตัดสินใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ยืนหยัดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย
- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงในการปฏิบัติราชการที่จะสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ
- พัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
๒. สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพ
๓. โครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

๔. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม
๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๖. คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย มีการบริหารงานเป็นระบบเป็นขั้นตอน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญของบุคลากร ยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง
๓. การสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรมีความคาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน
๔. ความเข้าใจของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่ (การลำดับความสำคัญของงาน,การปฏิบัติตามระบบงาน)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. คณะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น
๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และระหว่างองค์กร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลง
๒. ภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจถ่ายโอน แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ
๓. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงส่งผมให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคลที่เชื่อมโยงระดับองค์กร
๖. ประพฤติปฏิบัติตนไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบบอย่างที่ดี ทีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน ให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการ/ความหวังของพนักงานเทศบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในและความสำเร็จในชีวิตพนักงาน

๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน

๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม

๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหาราชการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	<u>กลยุทธ์</u> จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กรและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
	๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	<u>ผลลัพธ์</u> ๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีการกำหนดตำแหน่ง และสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่วิสัยทัศน์ พันธกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ๔. มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงให้เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและมีการประเมินที่เหมาะสม ๒. เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องทันเวลา เหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังม่วง ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ <u>ผลลัพธ์</u> ๑. การประเมินสมรรถนะเกิดความน่าเชื่อถือ โปร่งใส เกิดความยุติธรรม มีมาตรฐาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ๒. นำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคคล <u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ้มค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง <u>ผลลัพธ์</u> เกิดการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง <u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการและนโยบายผู้บริหาร <u>ผลลัพธ์</u> มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการและนโยบายของผู้บริหาร <u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ <u>ผลลัพธ์</u> บุคคลากรในองค์กรสามารถวางแผนเกี่ยวกับสายงานอาชีพของตนเองได้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะต่อการเปลี่ยนแปลง	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร <u>ผลลัพธ์</u> มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สำหรับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ <u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน <u>ผลลัพธ์</u> พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของ อปท.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะ เสริมสร้างหลักธรรมมาภิบาล	๑. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓. เพื่อส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย ๔. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กำหนด	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ <u>ผลลัพธ์</u> การประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างและเลื่อนค่าตอบแทน เกิดความน่าเชื่อถือ โปร่งใส เกิดความยุติธรรม มีมาตรฐาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ <u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในเทศบาล <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย ผลลัพธ์ บุคลากรมีความเข้าใจและมีความตระหนักในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย กลยุทธ์ที่ ๔ การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง ผลลัพธ์ การสรรหา คัดเลือก การรับโอน การบรรจุแต่งตั้ง มีความโปร่งใส มีคุณธรรมเสมอภาค เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	กลยุทธ์ ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานอันจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้ข้อมูลในระบบสารสนเทศเป็นปัจจุบัน ๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง	กลยุทธ์ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคลรวมถึงงานด้านอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<u>ผลลัพธ์</u> มีการนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคลรวมถึงงานด้านอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล	เพื่อนำยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ	<u>กลยุทธ์</u> จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือและตัวชี้วัด สำหรับใช้การกำกับติดตามและประเมินผล <u>ผลลัพธ์</u> มีการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติจริง

ส่วนที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กรและสอดคล้องคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน ๑ เล่ม	จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๒.๑ ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ไม่มีข้อร้องเรียน	ทุกรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ	ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	สำนักปลัด,กองคลัง,กองช่าง,กองการศึกษาฯ
		๒.๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ้มค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	มีคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	คำสั่งกำหนดและมอบหมายงานครบทุกส่วนราชการ	จัดทำคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	สำนักปลัด,กองคลัง,กองช่าง,กองการศึกษาฯ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		๒.๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการและนโยบายผู้บริหาร	มีการนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลงในการปฏิบัติงาน	ผลการประเมินในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	การนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด,กองคลัง, กองช่าง,กองการศึกษาฯ
		๒.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน ๑ เล่ม	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร	มีแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	จำนวน ๑ เล่ม	จัดทำหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
		๓.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	จำนวน ๑ โครงการ	การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๓.๓ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล	ข้อมูลในระบบต่างๆ เป็นปัจจุบัน	ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR)	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
๔. ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	ทุกรอบของการประเมินฯ และเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างและการเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	สำนักปลัด,กองคลัง,กองช่าง,กองการศึกษาฯ
		๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	จำนวน ๑ โครงการ หรือ ๑ กิจกรรม/ปี	จัดโครงการหรือกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	สำนักปลัด,กองคลัง,กองช่าง,กองการศึกษาฯ
		๔.๓ การส่งเสริมวัยและการรักษาวินัย	มีการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน ๑ โครงการ หรือ ๑ กิจกรรม/ปี	จัดโครงการหรือกิจกรรมวินัยและการรักษาวินัย	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		๔.๔ การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง	มีการสรรหา คัดเลือก การรับโอน การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	การสรรหา คัดเลือกการรับโอน การบรรจุแต่งตั้ง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	จัดทำประกาศรับโอน ,ขอใช้บัญชี	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจความผาสุก และจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	จำนวน ๑ โครงการ หรือ ๑ กิจกรรม/ปี	จัดโครงการหรือกิจกรรมหรือจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

ส่วนที่ ๕
งานละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์บริหารส่วนตำบลวังม่วง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
ประเมินสมรรถนะบุคลากรให้เป็นตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
จัดทำคำสั่งกำหนดและมอบหมายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
การนำนโยบายผู้บริหารมาจัดทำเป็นข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
จัดทำหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	๕๐๐,๐๐๐	๑ เม.ย.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ เม.ย.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑ เม.ย.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างและการเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
จัดโครงการหรือกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
จัดโครงการหรือกิจรรมวินัยและการรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
จัดทำประกาศรับโอน , ขอใช้บัญชี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
จัดโครงการหรือกิจกรรมหรือจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

ส่วนที่ ๖
งานละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑๒๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณละ ๔๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณละ ๑๐๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๖๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณละ ๒๐๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการฝึกอบรมพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๖๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณละ ๒๐๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการฝึกอบรมทักษะด้านคอมพิวเตอร์หรือดิจิทัล	๓๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณละ ๑๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณละ ๒๐,๐๐๐)	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ เม.ย.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ เม.ย.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙
โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)		
		๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ – ๓๑ ธ.ค. ๖๖	๑ – ๓๑ ธ.ค. ๖๗	๑ – ๓๑ ธ.ค. ๖๘
กิจกรรมองค์กรคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

****

ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร ๔ ประการ ของการบริหาร คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์/เครื่องจักร (Material and Machine) และการจัดการ (Menagement) ทรัพยากรมนุษย์จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง สรรหาโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน การดำเนินการสรรหา คัดเลือก การรับโอน การบรรจุแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ กำหนด ดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม เสมอภาค และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. การพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ สมรรถนะ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาวินัยให้กับบุคลากรในองค์กร

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ

๕. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย

ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยให้กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง เกิดการยึดมั่นในคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าตัดสินใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ยืนยัดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมถูกกฎหมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

ทั้งนี้ นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานะชัย สุนันตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง