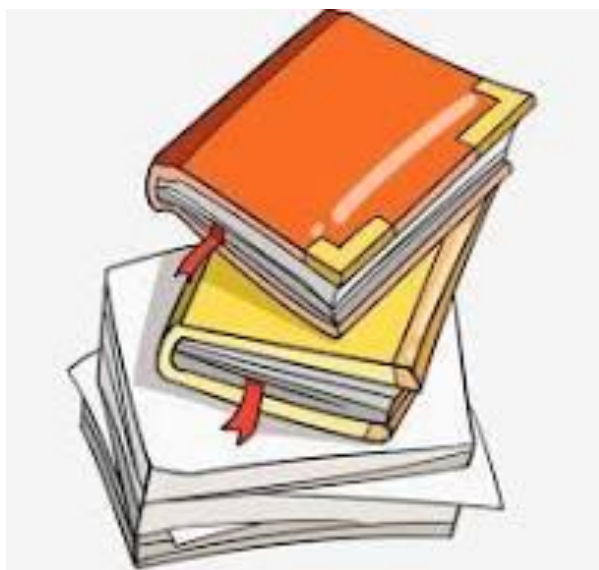




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร



งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ตอบสนอง ต่อวิสัยทัศน์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งต้องดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และการบริหารจัดการความรู้ตลอดจนส่งเสริมให้นาศักยภาพของข้าราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับ การทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติ มิชอบ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไก ในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมาย

ที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์

จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับ โครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาส ที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็น สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และหมุดหมายการพัฒนา มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉม ประเทศ หมายความว่า ๑๓ “ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน”

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบาย ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติ เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบาย และแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.พิจิตร) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.พิจิตร) เพื่อกำหนดจำนวน พนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร โดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ ในการ วางกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาครัฐกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันทั่วทั้ง ที่ นอกจากนี้ ยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ ในมิติต่างๆ

๒. การสรรหา ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรม สอดรับตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและ Core value ขององค์กร

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.พิจิตร) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๔. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.พิจิตร) ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำทุกปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft Skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้ง มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งผลงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ โดยมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวอย่างชัดเจน และเป็นที่ทราบของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.พิจิตร) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ทำงานตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

๘. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นรวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลย่านยาว อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบ

๓) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

๕) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กร สร้างความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กร

๖) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

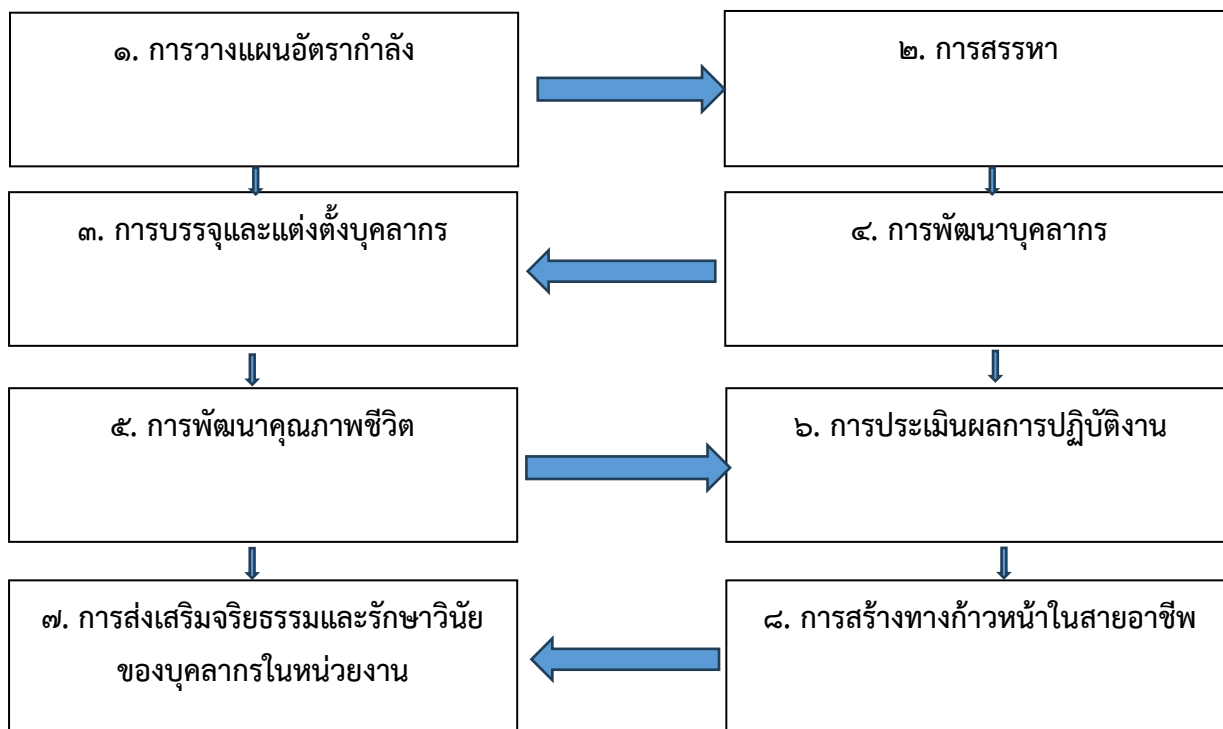
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์(Vision)
“พัฒนาคคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความ โปร่งใสและธรรมาภิบาลในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากร บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพใน การขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนให้มีคุณภาพ ตามสายงานให้สอดคล้องกับ โครงสร้างขององค์กร	ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรในองค์กรตามหลักธรร มาภิบาล	ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มี สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ ๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่ เหมาะสม ๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็น ตามพันธกิจ ๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล ๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจใน การบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรใน หน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart ๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วย การมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	กลยุทธ์ ๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูล อย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตาม หลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยง ทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล ๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนด มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากร ทุกระดับ ๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ (Career Path) ๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม ให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม	กลยุทธ์ ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและ ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง ๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการ รอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการ ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

(การบริหารทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑.๑ จัดทำโครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสม	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลย่านยาว ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	←→	→			ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด
๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็น ตามพันธกิจ	การปรับปรุงแผนตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ย่านยาว ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด
๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล	จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง รายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				ระดับความสำเร็จใน การจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

(การบริหารทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑.๔ มีการให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→	ระดับความสำเร็จในการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→	ระดับความสำเร็จในการการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

(การบริหารทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูล อย่างรวดเร็ว โปร่งใสเพื่อนำมาสู่การ พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	การจัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (กิจกรรมจัด ให้มีคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือ การให้บริการประชาชน ตาม อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วน ราชการ)	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→				ร้อยละของส่วน ราชการมีการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการ ให้บริการประชาชน	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด
๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตาม หลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยง ทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล	การนำระบบการจัดการเรื่อง ร้องเรียน/ร้องทุกข์ บริการออนไลน์ E-Service(ร้องเรียนออนไลน์/ร้อง ทุกข์ออนไลน์)ที่เว็บไซต์องค์การ บริหารส่วนตำบลย่านยาว	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→	→			ความสำเร็จในการม พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจ	สำนักปลัด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

(การบริหารทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนด มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ บุคลากรทุกระดับ	การจัดทำแผนขับเคลื่อนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผน ขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมองค์การ บริหารส่วนตำบลย่าน ยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักปลัด
๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ (Career Path)	การจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผน เส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

(การบริหารทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายงานอาชีพ และตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม ให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรมจริยธรรม	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการ	๒๐,๐๐๐			↔		ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการอบรมตาม โครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด
๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและ ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→			ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM-Knowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และรายงานรายงานแผนการ จัดการความรู้ (KM Action Plan)	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				ระดับความสำเร็จ ของจัดทำแผนการ จัดการความรู้ องค์การบริหารส่วน ตำบลย่านยาว	งานบริหารงาน บุคคล สำนักปลัด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายงานอาชีพและ ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตร ดังนี้ ๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล	๕๐,๐๐๐			←→		หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) (ตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)	ทุกส่วนราชการ
	๒) หลักสูตรความรู้และทักษะของ งานในแต่ละตำแหน่ง	๒๓๐,๐๐๐	←			→		

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘				ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→			ร้อยละของการรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	สำนักปลัด
๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	๑) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→			ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
	๒) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→				

