

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัด บุรีรัมย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเครื่องมือในการดำเนินเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งต้องดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านภารกิจงาน คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และการบริหารจัดการความรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้น้ำศักยภาพของข้าราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม) โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์

จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคม ก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับ โครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาส ที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความเสียหายได้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็น สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการ บริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และหมุดหมายการพัฒนา มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉม ประเทศ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบาย ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการ เตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและ แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) เพื่อกำหนดจำนวน พนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมี ความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ ในการ วางกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังมีการ บริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ ในมิติต่างๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำทุกปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง ในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานครู อบต. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดาให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

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

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดามีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะเดาอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ทำงานตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา แนวทางปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา

องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์

“พัฒนาคน พัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”



พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ
ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ
ชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่
ในองค์การบริหารส่วนตำบล

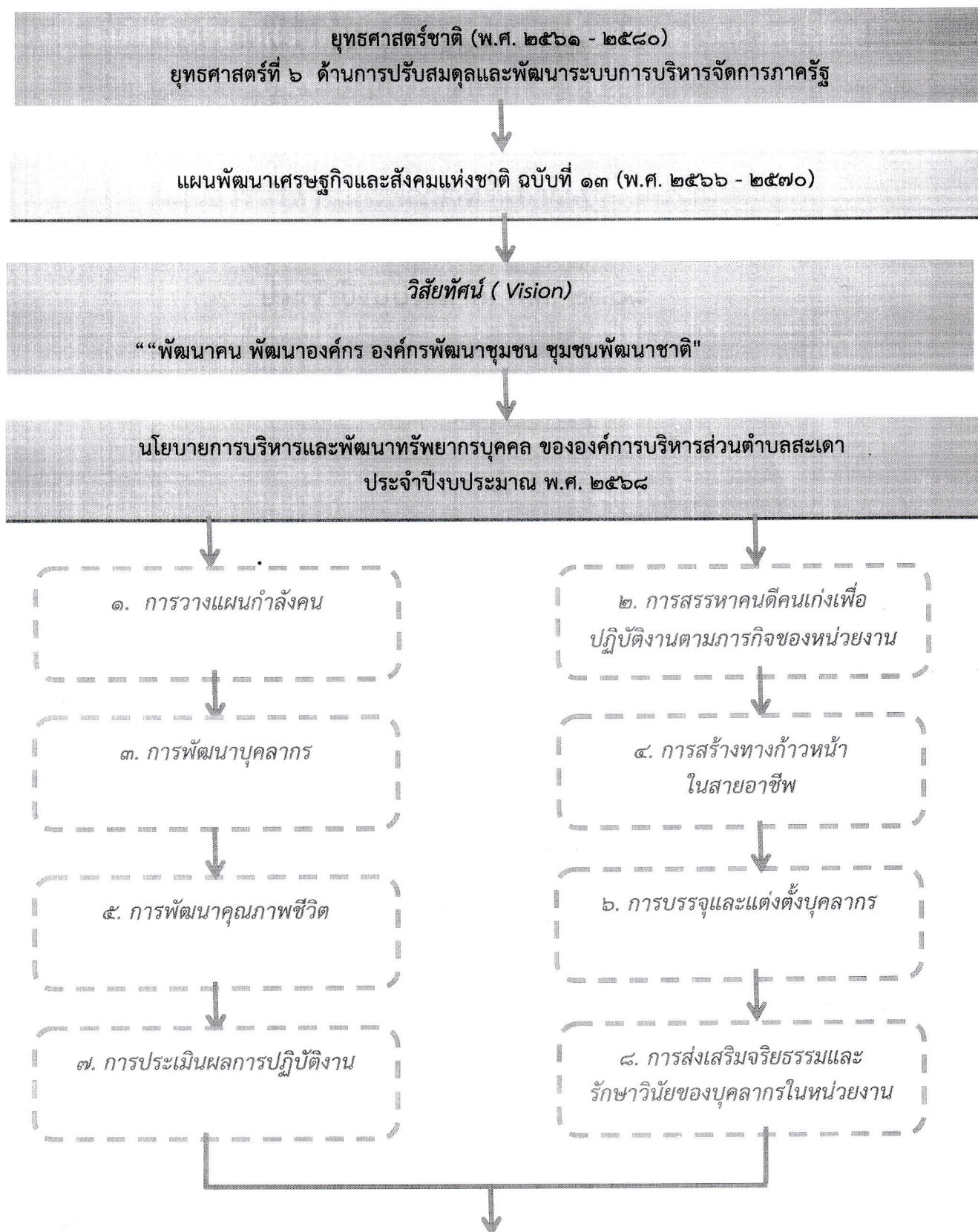
๔.๓ ค่านิยม

**“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรม
ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”**

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า
ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ
ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**



ประเด็นที่ ๑

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ ๒

การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและ
ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ ๓

มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
ให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพ
ในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด

การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงาน
ให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ตัวชี้วัด

การพัฒนาระบบระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้
ของบุคลากรในองค์กร
ตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม

๑.๒ กำหนดค่าจ้างเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง
ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก
และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการ
บริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงาน
และขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart

๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมี
ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ
LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

กลยุทธ์

๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่าง
รวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการ
ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม

๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล
และลดความเสี่ยงทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล

๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐาน
ทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ

๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
(Career Path)

๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
ทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่ง
อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากร
ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง
กับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบ
สารสนเทศในการปฏิบัติงาน

๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้
องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้
การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้
และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
ทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่ง
อย่างต่อเนื่อง

๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา
บุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้
และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุง
การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
อย่างต่อเนื่อง

๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ให้ เหมาะสม	ระดับความสำเร็จ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
๒	จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งรายบุคคล	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
๓	การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน (Flow Chart)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
๔	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในระบบ LHR	ระดับความสำเร็จ ในการบันทึกข้อมูล ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
รวม	๔ โครงการ/กิจกรรม	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)
 ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
 ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กิจกรรมจดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ อบต. การปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็วจoinหารประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต.	
๒	การนำระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์บริการออนไลน์ E-Service (เรื่องเรียนออนไลน์/ร้องทุกข์ออนไลน์) ผ่านช่องทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา	ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และปฏิบัติงานตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานนิติการ สำนักปลัด อบต.	
๓	การจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)
 ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
 ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
รวม	๔ โครงการ/กิจกรรม	-	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ .
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
๒	การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM-Knowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	ระดับความสำเร็จ ของจัดทำแผนการจัดการ ความรู้องค์การบริหารส่วน ตำบลสะเดา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
๓	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)
 ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ทางวิชาการ
 เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
 ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๘๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	
๕	การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	ร้อยละของการรายงาน ผลการฝึกอบรมรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเดา อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)
ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ มีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๖	การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี	ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	
๗	การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี	ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	งานเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	
