

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	ไตรมาส ๓	-	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ไตรมาส ๓	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	ไตรมาส ๓	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ไตรมาส ๔	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๓	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ไตรมาส ๔	-	-	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
รวม			๔๖	๔๖	๔๕	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ไตรมาส ๔	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ไตรมาส ๔	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ไตรมาส ๔	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เขียงกลางพญาแก้ว
รวม			๑๐	๑๐	๑๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ไตรมาส ๑-๔	ไตรมาส ๑-๔	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ไตรมาส ๑-๔	ไตรมาส ๑-๔	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ไตรมาส ๑-๔	ไตรมาส ๑-๔	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	-	๓๐	๑๐๐,๐๐๐	-	๑๐๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	-	ไตรมาส ๑-๔	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เชียงกลาง พญาแก้ว
รวม			๑๐๒	๗๒	๑๐๒	๒๒๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	การวางแผนและบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับ ภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลัง ระยะเวลา ๕ ปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๒.การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้าง ความต่อเนื่อง ในระบบการบริหาร ราชการ)Succession Plan)	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับ การเกษียณอายุ ราชการ	มีแผนรองรับ อัตรากำลังที่ เกษียณอายุ ราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ(Succession Plan)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๓.บูรณาการระบบ ฐานข้อมูลให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศใน การ บริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล ที่ตอ ลบสนองการใช้งาน อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว ของ เจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการ บริหารจัดการบุคลากร นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ ดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๔.พัฒนาระบบการ ติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลการใช้ ตำแหน่งข้าราชการ)Workforce Audit)	การติดตาม ตรวจสอบการ ใช้ตำแหน่งและ บริหาร อัตรากำลังอย่างมี ประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตรากำลังของตำแหน่งข้าราชการ ไม่ เกินร้อยละ ๓	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๖. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร (Pay for Performance)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒. อัตราคงอยู่ของบุคลากร) Retention rate)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑..จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ รับรู้ การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๓	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๓	๔	๒๒๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	
๕	แผนการบริหารงาน				ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
รวม		๑๒	๑๐	๑๐	๔๐๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	