

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ชะนาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ชะนาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่ จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหาร งานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายใน องค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการ ปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ๔.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ๑. แผนการบริหารงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายใน องค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ

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		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	ไตรมาส ๒	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			-	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-

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)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๑๐๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ไตรมาส ๓	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	อบต.แม่ชะนิง
รวม			๒๑	๒๑	๒๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	-	-	-	-	-

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) โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	ไตรมาส ๓	-	-	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	อบต.แม่ชะนิง
รวม			๒๑	๒๑	๒๑	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	-	-	-	-	-

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	๑	-	๔๐,๐๐๐	-	-	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒๑	๒๑	๒๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๑	๒๑	๒๑	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
รวม		๖๔	๖๓	๖๓	๔๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	

แผนการบริหารงานบุคคล

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด
๒.การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการ)Succession Plan)	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุ ราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่เกษียณอายุ ราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ(Succession Plan)	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด
๓.บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านสารสนเทศใน การบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากร นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด
๔.พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ)Workforce Audit)	การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและ บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตรากำลังของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลงาน และ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด
๖. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และ อำนวย รักษา กำลังคน คุณภาพให้อยู่ในองค์กร)Pay for Performance)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และ อำนวย รักษา กำลังคน คุณภาพให้อยู่ในองค์กร	มีระบบค่าตอบแทน และ สิทธิ ประโยชน์ เพื่อดึงดูด และ อำนวย รักษา กำลังคน คุณภาพให้อยู่ในองค์กร	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.อัตราคงอยู่ของบุคลากร)Retention rate)	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด
๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่าง โปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	๑..จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ)ITA) ๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส ๑-๔	สำนักงานปลัด