

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาศูนย์ให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาศูนย์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาศูนย์ ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาศูนย์ให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาศูนย์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๓๕ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.ป่าซาง เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
๓	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมาย	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้เท่าทันกฎหมาย	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	๑ มีนาคม – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๔	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสายงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๕	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย หน้า ๑๓๗ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒.งานวางแผนสถิติและวิชาการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๔๘ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๕๓ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๔ งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๖๐ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๕. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๖๔ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๖. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๗๒ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๗. งานระดับก่อนวัยเรียนประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๘๒ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๘. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๙๖ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย
 - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569)				
1.ด้านโครงสร้างและการบริหาร	1.1 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 -2569)	ไตรมาสที่ 3 (เมษายน - มิถุนายน 2567)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ครั้งที่ 1 = มีนาคม - เมษายน 2567 ครั้งที่ 2 = สิงหาคม - กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
2. ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง (พ.ศ.2567 -2569)	ไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2566)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	2.2 การพัฒนาบุคลากรตามแผนฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น - ผู้บริหาร - พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู - พนักงานจ้าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	งบประมาณตามหลักสูตรการอบรมนั้นๆ	บุคลากรสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาได้ตามที่สนใจ
	2.3 การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง	- ไตรมาสที่ 2 (มกราคม - มีนาคม 2567)	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
3. ด้านอัตรากำลังและการบริหารกำลัง	3.1 การสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่งที่ว่าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	3.2 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	3.3 การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	3.4 ดำเนินการร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนตำแหน่งที่ว่าง และการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.1 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไตรมาสที่ 4 (กรกฎาคม – กันยายน 2567)	ไม่ใช้งบประมาณ	
5. ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	5.1 การประชุมประจำเดือน ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	5.2 กิจกรรมภายในหน่วยงาน - กิจกรรม 5ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	เป็นไปตามงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ	-กิจกรรมที่จัดโดยองค์กรและร่วมกับหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
6. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศและแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	6.1. การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	6.2 ระบบเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Local MOOC)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	1.1 โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	1.2 โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	100,000	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับชั้น	2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไตรมาสที่ 2 (มกราคม – มีนาคม 2567)	20,000	
	2.2 โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยแก่พนักงาน	ไตรมาสที่ 3 (เมษายน – มิถุนายน 2567)	20,000	
	2.3 โครงการอบรมคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง	ไตรมาสที่ 3 (เมษายน – มิถุนายน 2567)	20,000	
	2.4 โครงการกิจกรรม 5ส.	ไตรมาสที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2567)	20,000	
	2.5 โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ไตรมาสที่ 3 (เมษายน – มิถุนายน 2567)	20,000	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้าง ภาวะผู้นำและทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูง ใจพัฒนาและมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.1 โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับ สำนัก/กอง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	3.2 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	100,000	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้าง วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.1 กิจกรรมส่งเสริมให้มีระบบสวัสดิการและ ผลประโยชน์แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่ รัฐจัดให้	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	4.2 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยการทำงานหรือการ ทำงานเป็นทีม	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่ บุคลากร	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	5.2 ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	5.3 จัดโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้าง ความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรทำงานได้ตามระเบียบ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	5.4 โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.2567	เป็นไปตามงบประมาณ ของโครงการ/กิจกรรม นั้น ๆ	