

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
โทร./โทรสาร ๐-๓๕๙-๖๙๙๒-๘
yanyao.samchuk2019@gmail.com

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ยุทธศาสตร์ : การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม			หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเภทองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งที่เหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			งานการเจ้าหน้าที่
๒.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (การปรับปรุง) เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะเวลา ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			งานการเจ้าหน้าที่
๓.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้บริหาร(ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			งานการเจ้าหน้าที่
เป้าประสงค์ : เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังที่วาง					

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ : บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เป้าหมาย : ตามจำนวนผู้ได้รับการบรรจุ (๒ คน) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐,๐๐๐	↓			↑	๑)การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๐๐,๐๐๐	↓			↑	๑)การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตร ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ เป้าหมาย : จำนวน ๘ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
 วัตถุประสงค์ : บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : จำนวน ๗๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๔๐,๐๐๐					๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๒)โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป้าหมาย : จำนวน - คน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			↑	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคนวัตกรรม เป้าหมาย : จำนวน ๓๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๕,๐๐๐	↓			↑	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔)โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมส่วนราชการ ประจำปี เป้าหมาย : จำนวน ๖ คน ตัวชี้วัด : จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๓๐,๐๐๐	↓			↑	๑)การพัฒนา ตนเอง ๒)การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ : บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : จำนวน ๔ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒,๐๐๐	↓			↑	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) เป้าหมาย : จำนวน ๗๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			↑	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓)โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : จำนวน ๖ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓๐,๐๐๐	↓			↑	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
 วัตถุประสงค์ : บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี และมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างสามัคคีในองค์กร

โครงการหรือกิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑)โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี เป้าหมาย : จำนวน ๗๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐,๐๐๐				๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒)โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐				๑)การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓)โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี เป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐,๐๐๐				๑)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔)โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี เป้าหมาย : จำนวน ๗๐ คน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐,๐๐๐				๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น