

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง
อำเภอโนนโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๓

๕. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ ความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๖. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๗. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี

(เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๘. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๙. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร- ส่วนตำบลศรีสว่าง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตาม ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ตลอดจนแนวนโยบายและ ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๖
- การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๓

การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ

๑. ตรวจสอบอัตรากำลังที่มีกับปริมาณงานที่มี เพื่อกำหนดอัตรากำลัง
๒. ตรวจสอบความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง ทุกสาขางาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า
๓. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๕. คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล/ จนท.ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. ติดตามและประเมินผลด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านอัตรากำลัง เส้นทางความก้าวหน้า สิทธิสวัสดิการต่างๆของบุคลากร
๒. สรุปผลการดำเนินการด้านการบริหารบุคคลเมื่อสิ้นรอบปีงบประมาณ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากรกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ทราบ

๖. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘	๔๐,๐๐๐

๗. แผนงานการเกษตร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘	๑๐,๐๐๐

๔. แผนงานสาธารณสุข

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งาน ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๒๐,๐๐๐

๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งาน ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๒๐,๐๐๐

๒. แผนงานการศึกษา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งาน ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๗๐,๐๐๐

๓. แผนงานรักษาความสงบภายใน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งาน ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑๐,๐๐๐

งานบริหารงานการคลัง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๖๐,๐๐๐

งานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมี หนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน งานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนด	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๐,๐๐๐

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๔	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน ตำบล	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน เรื่องอบรมร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘	๑๕,๐๐๐
๕	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้า ให้บุคลากรในสายงาน (จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management) ให้ความรู้เป็นการอธิบาย/แจกเอกสาร)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมี ความรู้ในสาย งานการเลื่อน ระดับ ความก้าวหน้าในสาย งาน อาชีพ	เชิงปริมาณ บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน เรื่องอบรม ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘	๐
๖	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ต่างๆ ที่เข้ารับอบรม	เชิงปริมาณ บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน เรื่องอบรม ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘	๐

รายละเอียดโครงการ/แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารทั่วไป

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรม มีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ของแต่ ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๔	๘๐,๐๐๐
๒	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ความรู้ ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผ่านการประชุม ประจำเดือน ผ่านเว็บไซต์และสื่อ ต่างๆของ หน่วยงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้ทัน กฎหมาย เทคโนโลยี และ ป้องกันการใช้ เทคโนโลยีเพื่อ ทำผิด กฎหมาย	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน เรื่องอบรมร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๔	๐
๓	โครงการส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบล	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจใน เรื่องอบรมร้อยละ ๘๐	๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๔	๑๐๐,๐๐๐

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๐	
๒	นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสาย	- พนักงานส่วนตำบลได้รับการอาชีพประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - พนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๐	
๓	การดำเนินการบรรจุ รับโอน ให้โอน	- องค์กรมีบุคลากรในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่โอนย้าย	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๐	
๔	การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และการลาออกของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	- พนักงานจ้างได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งร้อยละ ๑๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๐	
๕	การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ LHR	- ความสำเร็จในการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลร้อยละ ๑๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	๐	
๖	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	เมษายน ๒๕๖๙ และ ตุลาคม ๒๕๖๙	๐	

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อความก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าใน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้าง ความสุขในองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอม รับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต ภาคประชาชน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งแต่วันให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไข งานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร (KM)

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับกับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค ระบบนิเวศและการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต สาธารณสุขเศรษฐกิจและ เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิต สินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาในท้องถิ่น	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้อง	๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อความก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร ๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับเปลี่ยนแปลง ๔. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนการบริหารด้านบุคลากร และพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลังให้พอเพียงและมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

/ยุทธศาสตร์...

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ดังนี้

" ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๒. พันธกิจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้จัดทำพันธกิจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้จัดทำค่านิยม เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามดังนี้

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไว้ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น