

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้จัดทำแผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๙ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง ความสุขในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.การวางแผนกำลังคน/โอนย้าย /๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ
๑	ดำเนินการโอนย้าย/สรรหาพนักงานส่วนตำบล	ต.ค. ๖๘ - ธ.ค.๖๘	๑.๑ ดำเนินการสอบถามตำแหน่งว่างและโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวที่ มค ๗๑๘๐๑/๔๙๑ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ ๑.๒ รายงานคำสั่งให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ยาวที่ มค ๗๑๘๐๑/๕๐๑ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
๒	การดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเพื่อโอนมา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง	พ.ย.๖๘ - ธ.ค.๖๘	๒.๑ ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบลโอนมา ดำรงตำแหน่ง รองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลนำทมาวที่ มค ๗๑๘๐๑/๕๖๔ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ๒.๒ รายงานคำสั่งรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ยาว ที่ มค ๗๑๘๐๑/๖๑๙ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

๒.การตรวจสอบคุณสมบัติ/การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ
๑	การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๙	พ.ย.๖๘ - ธ.ค.๖๘	๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวที่ ๓๔๗/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองความดีเพื่อเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ ๑.๒ หนังสือการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่ มค ๗๑๘๐๑/๖๓๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ
๑	การดำเนินการจัดทำประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ต.ค.๖๘ - มี.ค.๖๙	๑.๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
๒	จัดทำขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค.๖๘ - มี.ค.๖๙	๒.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ๒.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน /ต่อ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ
	จัดทำขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต.ค.๖๘ - มี.ค.๖๙	๒.๓ จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ๒.๔ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)	ไม่มีใช้ งบประมาณ ไม่มีใช้ งบประมาณ	ไม่มีใช้ งบประมาณ ไม่มีใช้ งบประมาณ	ไม่มีใช้ งบประมาณ ไม่มีใช้ งบประมาณ

๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการบุคลากร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ
๑	การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว	ก.พ.๖๙ - เม.ย.๖๙	๑.๑ มีการจัดทำโครงการกีฬาอบต.ตำบลยาเสพติด ประจำปี ๒๕๖๘ ๑.๒ จัดกิจกรรม ๕ ส. Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา	๑๕๐,๐๐๐ ไม่มีใช้ งบประมาณ	๑๕๐,๐๐๐ ไม่มีใช้ งบประมาณ	- ไม่มีใช้ งบประมาณ
๒	สนับสนุนการจัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ทุกวันจันทร์-พุธ-ศุกร์	๒.๑ สนับสนุนให้มีกิจกรรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ร่วมกันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ร่วมกับชมรม อสม. ประจำตำบลวังยาว ประเภท เต็นท์แอโรบิค เปตอง ตามความถนัดของแต่ละบุคคล	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ไม่มีใช้ งบประมาณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๑.วิสัยทัศน์ (Vision)

ศูนย์การบริการบริหารส่วนตำบลวังยาว มีความตั้งใจในการให้บริการประชาชน

๒.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาตนเอง
- เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความโปร่งใส

๓.ค่านิยม

“ส่งเสริม พัฒนาองค์กร และท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

๔.เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เช่น

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๒ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ

เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM

เป้าหมาย : ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือได้เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนครั้งของการเผยแพร่ค่านิยมและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม
จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.วังยาว เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๓ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ : ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑.๑ ผู้บริหาร จำนวน ๔ คน

๑.๒ สมาชิกสภา จำนวน ๑๒ คน

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๔๒ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๙	งบประมาณ ๒๕๖๙	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	<p>โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๗	๒๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๙	งบประมาณ ๒๕๖๙	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นแบบการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	หลักสูตรนันทนาการพัฒนาหลักสูตรนันทนาการช่างโยธาหลักสูตรนันทนาการตรวจสอบภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๗	๒๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๙	งบประมาณ ๒๕๖๙	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในกาปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุครีจิทัล ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๙	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
			๒	๑๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๙	งบประมาณ ๒๕๖๙	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ ๘๐)	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑	๑,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๙	งบประมาณ ๒๕๖๙	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และ คุณ ธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ท ด ส อ บ ท ลั ง ก า ร ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์สามานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการ ท ด ส อ บ ท ลั ง ก า ร ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ		งบประมาณ
		๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑๗	๒๖๐,๐๐๐	๒๕๖๙
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔๕,๐๐๐	๒๕๖๙
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๑,๐๐๐	๒๕๖๙
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๑๐๐,๐๐๐	๒๕๖๙
	รวม	๒๗	๔๐๖,๐๐๐	

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑ ความรับผิดชอบ

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล
วังยาว ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

๒ การติดตามและประเมินผล

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย
ปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังยาวทราบ

๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว สามารถ
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
มหาสารคาม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน
อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่
มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ
นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ