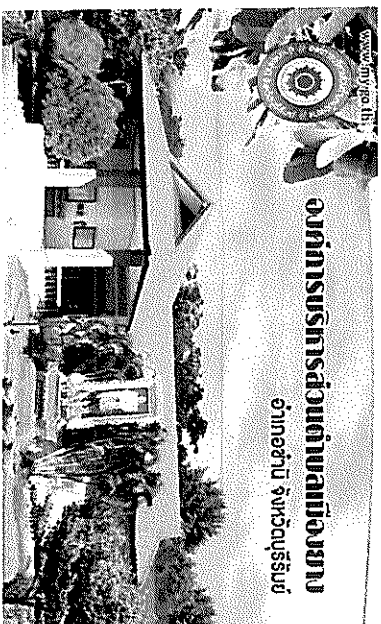


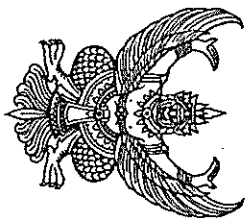
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินงานในการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้อีกถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 25 วรคหายุ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับคู่มือจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2537 ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและ สอดรับกับภารกิจขององค์กร จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 6 เดือน มกราคม พ.ศ.2568

(ลงชื่อ)

(นายณพรัตน์ อุบลผื่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์

๑. หลักการและเหตุผล

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้การปรับปรุงและ พัฒนาการ บริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อมุ่งให้รัฐมีความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถ เจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริตกล้า ตัดสินใจและ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และ คิดค้นนวัตกรรม ใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมี มาตรการคุ้มครอง ป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ ส่วน ราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้อง รับผิดชอบต่อส่วนราชการและสามารถประเมินผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่าง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2545 หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ องค์การ บริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติ เพื่อให้อำนาจและอำนาจของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ใน ระบบอบจบุรีรัมย์มีแบบแผนของทางราชการ และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล โดย องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบจ.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติงานที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ใน การจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบจ. จังหวัด) กำหนด นั้น

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ฐาน เทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความรู้ความพยายาม ปรับตัว ใน รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปรับปรุงเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อ แสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงได้จัดทำแผนการ บริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ส่วน ตำบล เป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการปฏิบัติ ราชการและ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตาม

2) เพื่อให้องค์การบริการส่วนตำบลเมืองยาง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริการส่วนตำบลเมืองยาง มีการรอบรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการ หน่วยงานส่วนตำบล (กอบต.)

3) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการรับรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับ งาน ใน ความรู้ ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

5) เพื่อเฝ้าระวังการบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ช่วยให้บุคลากรเกิด การ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและ การให้บริการ

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดซื้อจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงาน หรือพนักงานครัวและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และ ตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใด หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง หรือตามแผนบริหารท้องถิ่นเทศบาลฯ ได้แก่

1) หลักสูตรความรูพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาภัยกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ

3) หลักสูตร ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแปดและตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

4) หลักสูตร การการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เป็นหน่วยดำเนินการ หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนา วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ (1) การปฐมนิเทศ (2) การฝึกอบรม (3) การศึกษาหรือดูงาน (4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ (6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาโครงสร้างการบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ต้องจัดสรร งบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด ค่า เพื่อให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

5) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ การวางแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

4.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

1) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้เป็นมืออาชีพและมีวินัย มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ บ่งกั้น การทุจริตประพฤติมิชอบ

3.) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของหน่วยงานในเครือข่ายและจังหวัดที่พหุวัฒนธรรม

5) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของการบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

5.เป้าประสงค์

1.) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

3) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

4) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข

5) พัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

6) วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

1) การประชุมพิเศษ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและกปรอยู่ระหว่างการพัฒนาที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การ พัฒนาตนเอง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจ ใน การรับราชการ

๒) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการ ทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนใน องค์การมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประ สิทธิผลและ ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ตามท้องถ้งการบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

1. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราจ้างรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เขาสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่งการ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง

2. ด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ส่งต่อการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้ความในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการการตามระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

4. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ วินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวนโยบายดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางซึ่งได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป*-*

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

1.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานตาม อำนาจหน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 -ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.บุรีรัมย์ อบต.ประกาศใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม 2568 ถึง มิถุนายน 2568	-
	การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นไปด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	-ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร และแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ -รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ -ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และประกาศผลการ สรรหาและเลือกสรร - ขอความเห็นชอบ ก.อบต.เมืองยาง - ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	ดำเนินการกรณีมีตำแหน่งว่างและได้รับการร้องขอจากส่วนราชการ

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-กิจกรรมการสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล เพื่อ เปลี่ยนสายงานจากสายงาน ประเภททั่วไปเป็นสายงาน ประเภทวิชาการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2568	-เพื่อสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล สายงานประเภททั่วไปเป็นสายงาน ประเภทวิชาการและดำเนินการด้วยความ เป็นธรรม โปร่งใส ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ ตำแหน่ง	- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ และคณะกรรมการฯ กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบคัดเลือก - ประกาศรับสมัคร และประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ ทราบทั่วกัน - รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศรายชื่อผู้มีเข้า รับการคัดเลือก - ดำเนินการสอบคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือก - ขอความเห็นชอบ ก.อบต.บุรีรัมย์ เพื่อแต่งตั้ง - - ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง - รายงาน ก.อบต.	40,000	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	ดำเนินการกรณี ตำแหน่งว่างและ ได้รับการร้องขอ
	- กิจกรรมรับโอน พนักงาน ส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2568	-เพื่อสรรหาเป็นพนักงานส่วนตำบล แทน ตำแหน่งว่างด้วยการรับโอนและได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่ง	- กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศรับโอน - ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอนต่อต้นสังกัดพร้อมส่งเอกสาร หลักฐาน ให้ อบต. - ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์ - เทศบาล แจ้งการรับโอนพร้อมประสานวันรับโอนในวัน เดียวกัน - ขอความเห็นชอบ ก.อบต.บุรีรัมย์ ในการรับโอน - ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	ดำเนินการกรณี มีตำแหน่งว่าง และได้รับการ ร้องขอจากส่วน ราชการ
	โครงการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567- 2569	- เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมและพัฒนา ให้บุคลากร อบต.เมืองยางมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามที่ ก.อบต. กำหนดและอย่างต่อเนื่อง	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567-2569 เสนอ ก.อบต.บุรีรัมย์ ให้ความเห็นชอบ - ประกาศใช้	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	

2.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	-พัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ และทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม	-จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง บุเข้ารับการอบรม กับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานต่างๆ ทำข้อตกลงกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ ดำเนินการจัดอบรมให้กับ	100,000	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรมจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	พัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ และทักษะของงานในตำแหน่ง การบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม	จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ตามสายงานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด หรือส่วนราชการอื่นจัด	100,000	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรม การจัดการความรู้ (Knowledge Management:KM)	เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือ เอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ - ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของ อบต.เมืองยาง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรม การปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA)	- เพื่อให้ ข้อมูลของบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA) เป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันให้ไปสู่ เป้าหมาย	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบผ่านทาง เว็บไซต์ของ อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2568	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดี ความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มากขึ้น	จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้ บุคลากรทราบทั่วกัน - ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการดำเนินการ จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน จัดทำ - สิ้นรอบ ดำเนินการประเมิน แจ้งผู้รับการ ประเมินทราบ เสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน และ นายก อบต.พิจารณา	100,000	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรมการยกย่องชมเชย บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร ให้เกิดความรักความผูกพันองค์กร และให้ สามารถ พัฒนาการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	- มอบประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ ร่วม ชื่นชม แก่ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ประกาศยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	จัดทำคู่มือกลไกมาตรการ การตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และ ผลประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวข้องในการดำเนิน การ ป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ ทับซ้อน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร อบต. เมืองยางรวมทั้ง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ และปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ ที่กำหนด เพื่อป้องกันการ ทุจริต และมีให้ ะโยชน์ เกิดปัญหาทุจริตและการ มีผลประโยชน์ ทับซ้อนขึ้นในองค์กร	- จัดทำคู่มือกลไกมาตรการ การตรวจสอบ ควบคุม การ ดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน - ประกาศให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ ทางเว็บไซต์ของ อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม 2568	

2.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างและเพิ่มค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและ โปร่งใส	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลาพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัยเป็นหลักในการประเมิน -เสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา -เสนอนายก อบต.เมือยงพิจารณาออกคำสั่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ 1 1 เมษายน 2568 ครั้งที่ 2 ตุลาคม 2568 หมายเหตุ:การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตุลาคม 2568	
	โครงการอบรมสัมมนา การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ 2568	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การป้องกันและปราบปราม การทุจริต มีความตระหนักและมีส่วนร่วม ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดำเนินการจัดการอบรมสัมมนาสัมมนา การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริม ความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	20,000	กุมภาพันธ์ 2568 ถึง กันยายน 2568	
	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริต	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการ ทุจริต และผลกระทบจากการทุจริต	เนิการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริต ให้กับบุคลากรของเทศบาล	20,000	มกราคม 2568 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองชัยภูมิ มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น บนเว็บไซต์ของ อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	
	กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในลักษณะ DOs & DON'T	เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจประมวลจริยธรรม ได้ง่ายขึ้น และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับการกิจที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นแนว ทางในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป	จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในลักษณะ DOs & DON'T ที่มีลักษณะเนื้อหาที่ สอดคล้องกันภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ และง่ายต่อ ความเข้าใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 ถึง กันยายน 2568	