

**แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

.....

๑. หลักการและแนวคิดขับเคลื่อน

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้
แปลงมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อบต.นาหวาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยขับเคลื่อนภายใต้
ค่านิยมองค์กร "S-M-I-L-E" และมุ่งตอบสนองตัวชี้วัดความสำเร็จ ๕ มิติ ของกรอบมาตรฐาน HR Scorecard
เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาลในการบริการประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขับเคลื่อนภายใต้กรอบแนวคิดสำคัญ ๓ ประการหลัก เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์
องค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑.๑ การเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Integration)

แผนปฏิบัติการฉบับนี้ไม่ได้จัดทำขึ้นอย่างโดดเดี่ยว แต่เป็นการแปลง แผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล อบต.นาหวาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
ลงสู่ภาคปฏิบัติจริงในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมุ่งเน้นให้ระบบงาน HR โครงการ และกิจกรรม
ทั้งหมด สนับสนุนพันธกิจหลักของ อบต.นาหวาง ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การยกระดับคุณภาพชีวิต และ
การบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลนาหวาง

๑.๒ การขับเคลื่อนด้วยกรอบมาตรฐาน HR Scorecard

อบต.นาหวาง นำเครื่องมือประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการท้องถิ่น
(HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.อบต. มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการออกแบบและกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ใน
แผนปฏิบัติการ โดยครอบคลุมคุณภาพทั้ง ๕ มิติ เพื่อยกระดับมาตรฐานระบบงานบุคคลให้มีความเป็นสากล
ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการ HR (HR Program Efficiency)
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล (HR Accountability)
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

๑.๓ การขับเคลื่อนด้วยค่านิยมองค์กร "S-M-I-L-E"

เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๙ จึงมุ่งเน้นการสอดแทรกค่านิยม "S-M-I-L-E" ลง
ในทุกโครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- **S - Service Mind (มีจิตบริการ):** พัฒนาบุคลากรให้มุ่งมั่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ และพร้อมให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และเป็นมิตร
- **M - Morality (ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม):** ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด
- **I - Integrity (ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส):** บริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตรวจสอบได้ เพื่อขับเคลื่อนผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ อบต.นาง
- **L - Learning (เรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ):** ปรับเปลี่ยน อบต.นาง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านการทำ KM และนวัตกรรมการสอนงาน (Coaching) เพื่อเท่าทันต่อเทคโนโลยีและระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง
- **E - Efficiency (มุ่งเน้นประสิทธิภาพ):** ปรับปรุงกระบวนการบริหารบุคคลให้รวดเร็ว ลดขั้นตอน และมีความคุ้มค่าสูงสุดในเชิงงบประมาณ (Value for Money)

๒. ตารางแผนปฏิบัติการและโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

นโยบาย การบริหารกำลังคนและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

ที่	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.	กิจกรรมวิเคราะห์ภารกิจและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อจัดสรรอัตรากำลังเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับภาระงานจริงในพื้นที่	มีการประชุมทบทวนกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ฝ่าย และกลุ่มงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ต.ค. - ธ.ค. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด อบต.
๒.	โครงการสรรหาและจัดสรรอัตรากำลังเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อเร่งรัดการบรรจุ แต่งตั้ง หรือรับโอนพนักงานทดแทนอัตรว่าง (ลาออก โอน ย้าย เกษียณ)	ร้อยละของตำแหน่งว่างได้รับการเติมเต็มภายในเวลาที่กำหนด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด อบต.

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

นโยบาย การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคคลเพื่อความคุ้มค่า แม่นยำ และโปร่งใส

ที่	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและประวัติบุคลากรดิจิทัล (HR Automation)	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบันทึกประวัติ บัญชีถือจ่าย และสถิติวันลา เพื่อความรวดเร็วและคุ้มค่า	ร้อยละของฐานข้อมูลประวัติในระบบสารสนเทศ (เช่น LHR) มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ ๑๐๐)	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด อบต.

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

นโยบาย ส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการบริหารผลงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ทักษะดิจิทัล และงานบริการประชาชน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงสายงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	๕๖๒,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ
๒.	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) และนวัตกรรม การสอนงาน (Coaching) ในระดับกอง	ผู้อำนวยการกองดำเนินการสอนงานจริง (On the Job Training) และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในงาน	ทุกส่วนราชการ (กอง/สำนัก) มีการจัดทำคู่มือหรือสรุปองค์ความรู้อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ เรื่อง	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล (HR Accountability)

นโยบาย การบริหารงานบุคคลบนหลักคุณธรรม นิติธรรม และความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้

ที่	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.	โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงผลสัมฤทธิ์ (PA)	เพื่อให้ระบบประเมินผลงานสามารถแยกความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความเป็นธรรมในการประเมินผล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	• รอบ ๑ เม.ย. ๖๙ • รอบ ๒ ต.ค. ๖๙	ไม่ใช่ งบประมาณ	สำนักปลัด อบต.
๒.	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	ให้ความรู้เรื่องกฎหมายวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อรองรับการประเมิน ITA	จำนวนบุคลากรที่กระทำผิดวินัยทางราชการ (เป้าหมาย: ๐ ราย)	มี.ค. - ก.ย. ๖๙	๑๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

นโยบาย ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ที่	โครงการ/กิจกรรมหลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.	โครงการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร (Happy Workplace & OD)	ปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (OD) และขับเคลื่อนกิจกรรม ๕ ส. ในที่ทำงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทำงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)	ม.ค. - ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกส่วนราชการ

๓. ระบบกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล

- การรายงานผลความก้าวหน้า ให้ทุกกองงานสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ส่งให้ สำนักปลัด อบต. เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

- รอบการรายงาน กำหนดรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดตรัง) ปีละ ๒ ครั้ง คือ

- รอบที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙
- รอบที่ ๒ (รอบ ๑๒ เดือน) ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙