

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ท้องถิ่นอย่างมั่นคง และยั่งยืน”

๒. เป้าหมาย

๒.๑ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

๒.๒ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.๓ สร้างคุณค่าให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่ง

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน	๑. ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่ง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่งมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓.เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ทุ่งโป่งในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต.ทุ่งโป่ง ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ทุ่งโป่งพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน(ต่อ)		กาญจนบุรี) สามารถ ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสมหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล หุ่งโป่งต่อไปในอนาคต	พนักงาน อบต.หุ่งโป่งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่ม อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง,การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		
๒. นโยบายการสรรหาคandidate เก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	๒.๑ ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลเมื่อสรร หามาดำรงตำแหน่งตามสาย งานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคandidate เก่งมา ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การ	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ และ เป็นคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	๑. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ ว่างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลหุ่งโป่งและ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานจ้างได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	๒. ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเกินระยะเวลาที่อบต.จะดำเนินการสรรหาเอง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่งและ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานส่วนตำบลได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมในระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดขึ้น	๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมฝนหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๕. นโยบายการประเมินผลการทำงาน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗
๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของ ทุ่งโป่งปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโป่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๗
	๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)	บุคลากรของ อบต.ทุ่งโป่งไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๗
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗