

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. เป้าหมาย

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน	๑. ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.บ้านใหม่ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงาน อบต.บ้านใหม่ ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.บ้านใหม่พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง 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 บ้านใหม่ต่อไปในอนาคต	พนักงาน อบต.บ้านใหม่ ให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอ เพิ่มอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบล / พนักงานจ้าง,การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลเมื่อสรร หามาดำรงตำแหน่งตามสาย งานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งมา ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การ	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ และ เป็นคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ ว่างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และ 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	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานส่วนตำบลได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมในระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดขึ้น	๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของ บ้านใหม่ ปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๗
	๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)	บุคลากรของ อบต.บ้านใหม่ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (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