



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

เลขที่ 99/9 หมู่ที่ 3 ตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120

โทรศัพท์ 077-880375 โทรสาร 077-880374

E-mail : saraban_06850302@dia.go.th, kapertb@gmail.com

Facebook อบต. : <https://www.facebook.com/kapertb>

เว็บไซต์ : www.kaper.go.th



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งต้องดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรทุกระดับ ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และ การบริหารจัดการความรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้น้ำศักยภาพของข้าราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม) โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง ลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมี ความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนายาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการ ขับเคลื่อน ที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถ ก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้าง มูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของ ประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือ และแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้าง และระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และหมุดหมายการพัฒนา มิติปัจจัยผลักดันการ พลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าโพธิ์ จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาค ส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) เพื่อกำหนด จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมี ความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ในการวางแผนกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้ง คอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการ อัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่าง ๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วย การเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้าน การพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการ พัฒนาความรู้ประจำทุกปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย หลักสูตรความรู้ เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าโพธิ์ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้ง สนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับ หน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและ แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้ มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งผลผลิตให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ โดยมีการส่งเสริม สุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลา อย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวก รองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าโพธิ์มีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์อย่างชัดเจน และเป็นที่ทราบของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) และ หนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องกำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความสำคัญและกำหนด แผนนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติ ตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง แนวทางปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกะเปอร์

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าโพธิ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนด ทิศทางการบริหาร และพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

“พัฒนาคณ คนพัฒนาองค์กร พัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ”



พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและ พัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ตามวิสัยทัศน์ของการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

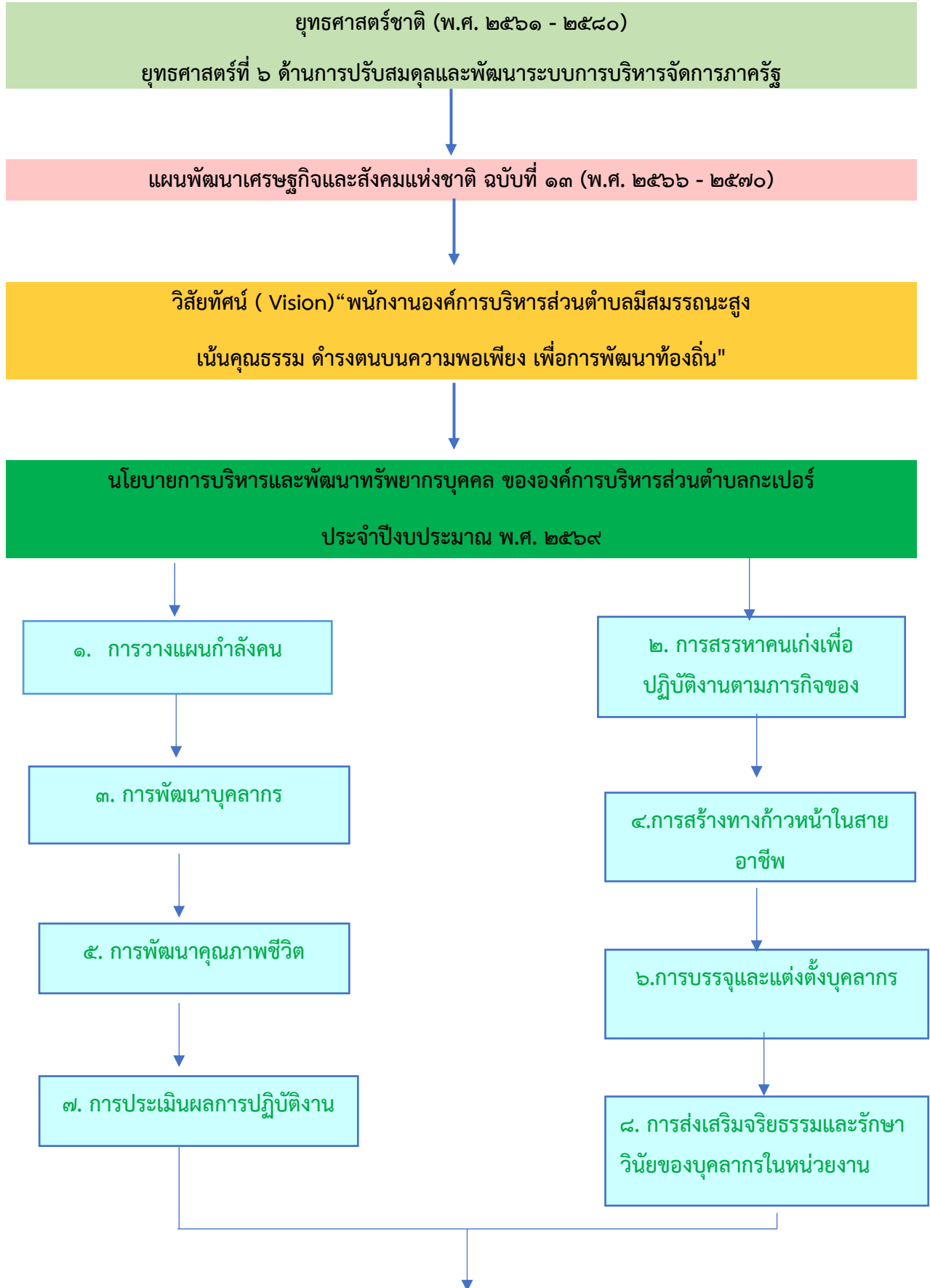
๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง ร่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่ ๒ ประสิทธิภาพความโปร่งใสและ ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากร บุคคล	ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงาน ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง	ตัวชี้วัด การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรในองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล	ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ ๑.๑ จัดทำโครงการและอัตรากำลังที่เหมาะสม ๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart ๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	กลยุทธ์ ๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงจากการทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล ๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ ๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) ๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	กลยุทธ์ ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงการขององค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๑ จัดทำโครงการและ อัตรากำลังที่เหมาะสม	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกะเปอร์ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล
๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อ กำหนดระดับตำแหน่งให้ สอดคล้องกับความจำเป็น ตามพันธกิจ	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกะเปอร์ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงการขององค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๓ จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล
๑.๔ มีการให้ความรู้สร้าง ความเข้าใจในการบริหาร อัตรากำลังคนให้บุคลากรใน หน่วยงานและขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน (Flow Chart)	การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	งานการเจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๕ มีการบริหารจัดการ อัตรากำลังด้วยการมีข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้	การบันทึกข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการการ บันทึกข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรในระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล