แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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 เป็นเครื่องมือในการดำเนินเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนา 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 และสมรรถนะด้านภารกิจงาน คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และ การบริหารจัดการความรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของข้าราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 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 โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมี ความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการ ชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถ ก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าโพธิ์ จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดรับกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความ พร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติใน การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง กำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาค ส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) เพื่อกำหนด จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมี ความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ในการวางกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อม ทั้ง คอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดรับกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการ อัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมที่จะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่าง ๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดรับกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดรับตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดรับกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

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

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

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

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

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์อย่างชัดเจน และเป็นที่ทราบของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง (ก.อบต.กะเปอร์) และหนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องกำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าโพธิ์ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง แนวทางปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าโพธิ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนด ทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร พัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ"

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและ พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ตามวิสัยทัศน์ของการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยางต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

↓

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

↓

วิสัยทัศน์ (Vision)“พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง

เน้นคุณธรรม ดำรงตนบนความพอเพียง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น"

↓

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. การวางแผนกำลังคน

๒. การสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔.การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่ ๒ ประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	**เป้าประสงค์** เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	**เป้าประสงค์** บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้าง	**ตัวชี้วัด** การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรกรในองค์กร <u>ตามหลักธรรมาภิบาล</u>	**ตัวชี้วัด** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ ๑.๑ จัดทำโครงการและอัตรากำลังที่เหมาะสม ๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมถรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart ๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	**กลยุทธ์** ๒.๑ มีการสื่อสราและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราขการตามหลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงจากการทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล 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 มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการละการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	การจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กิจกรรมจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและ คู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๕ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	๑ ธ.ค. ๖๘-๓๐ ส.ค. ๖๙	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
	หลักสูตรด้านกฎหมายโครงการอบรมกฎหมายเบื้องต้นสำหรับประชาชน	๒๐,๐๐๐	๑ ธ.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	งานนิติการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๑ จัดทำแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	การจัดทำแผนพัฒนาบุคากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนการการจัดการความรู้ KM-Kmowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนการการจัดการความรู้ KM-Kmowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
	- บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ดังนี้ ๑. หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๔. หลักสูตรทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) (ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกส่วนราชการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	จัดทำรายงานการฝึกอบรมรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ร้อยละของการรายการผลการฝึกอบรมรายบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	๑. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ๒. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์