



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสุมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

คำนำ

ปัจจุบันการดำเนินภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิงยังคงต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้ปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่จะนำพาให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการประชาชน

ดังนั้น บุคลากรขององค์กรจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง

มีนาคม ๒๕๖๗

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมที่จะแตกต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capita) ที่จะสร้างความแตกและความแตกต่างและสร้างคุณค่า(Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในสมัยปัจจุบัน เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resources Development) จึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่ทุกสิ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสมและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรรัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และการมีแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาท

เข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.นโยบายด้านวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรารับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นโดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคล มาใช้ประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัครการประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากในองค์กรบริหารส่วนตำบล การรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ตลอดจนการสรรหาจากบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการสอบแข่งขัน และการสรรหาพนักงานจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสมิง คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส ยึดหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ประกอบกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดัน ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสมิง มีการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีกระบวนการที่มีลักษณะเป็นวัฏจักรที่หมุนวนเป็นวงจรโดยเริ่มจาก

๓.๑ การวางแผน เป็นการกำหนดผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสมิงคาดหวังจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ รวมถึงพนักงานจ้าง จะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๓.๒ การติดตาม ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) จะต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดผลสำเร็จของงานในช่วงเวลานั้นๆ ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสมิงหรือไม่ และเพื่อให้คำปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะกระทบต่อการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) โดยหากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ก็อาจต้องปรับปรุงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย วิธีการทำงาน และพัฒนาความรู้/ทักษะที่ผู้รับการประเมินจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

๓.๓ การพัฒนา ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (รับการประเมิน)มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ผู้รับการประเมินพิจารณาพฤติกรรมของตนเองในระหว่างการทำงาน ว่าเป็นไปตามพฤติกรรมที่คาดหวังหรือไม่ พร้อมทั้งหากิจกรรมหรือวิธีการปรับปรุงตนเอง

ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพฤติกรรมของผู้รับการประเมินระหว่างปฏิบัติหน้าที่ว่าเป็นไปตามสมรรถนะที่ควรจะเป็นหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว มาประกอบการให้คำแนะนำ การสอนงาน(Coaching)และการกำหนดหลักสูตรหรือกิจกรรมที่จะใช้พัฒนาต่อไป

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติราชการในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ตามวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิงกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานผลงานที่วางไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง และแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

๓.๕ การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลการปฏิบัติราชการและต่อหน่วยงานหรือองค์กรในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมถึงพนักงานจ้างที่ปฏิบัติราชการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะถ้าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบและภารกิจของงานในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิงจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีการดำเนินตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงการพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรของท้องถิ่นจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการฝึกอบรม

๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้บุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น

๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตร มีโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม โครงการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต โครงการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย รวมถึงมีการจัดกิจกรรม ๕ ส ในสำนักงานเป็นประจำทุกวันศุกร์

๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันเนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคล

๘.นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิงจึงได้จัดทำกิจกรรม ๕ ส ทุกวันศุกร์ จัดให้มีถังดับเพลิงตามจุดต่างๆ มีการรักษาความสะอาดห้องน้ำโดยมีแบบสำรวจติดอยู่หน้าห้องน้ำมีเจ้าหน้าที่ตรวจเช็คทุกวัน มีถังขยะตามจุดที่เหมาะสมและเก็บขยะทุกวัน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิงส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน วิสัยทัศน์ขององค์กร ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มอบหมายให้บุคลากรภายในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่ง และหรือตามการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง						
๑.ด้านวางแผนอัตรากำลัง	-ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
๒.ด้านการสรรหาและคัดเลือก	-ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ -รับสมัครพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
๓.ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			
	-การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		↔		↔	
	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			↔		↔

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๔.ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบต.เขาสมิง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีแผนการอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→			
	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	๑๒๐,๐๐๐	←————→			
	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๗ -จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน	๑๐,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ	↔		←————→	
๕.ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	-จัดทำหนังสือประสานงานโรงพยาบาลเพื่อนำพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			
๖.ด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพัน และการรักษาวิสัยใน องค์กร	-ประชาสัมพันธ์ประกาศประมวลงจริยธรรมผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาสมิง จำนวน ๓ ฉบับ (๑)ประมวลงจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (๒)ประมวลงจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น (๓)ประมวลงจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→			
	-กิจกรรม ๕ ส ในอบต.เขาสมิง และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ -ประกาศเรื่อง กำหนดจำนวนครั้งของการลาและ กำหนดมาสายของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และครู	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	←————→ ↔			

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๗.ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศ	-ให้มีการอบรมแบบออนไลน์ -เข้ารับการอบรมทุกครั้งที่มีหลักสูตรอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการใช้ งานในระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	←	←	←	→
๘.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	-มีการตรวจสอบความสะอาดห้องน้ำ -มีถังดับเพลิงตามจุดต่างๆ -จัดห้องทำงานเป็นระเบียบและหมวดหมู่	ไม่ใช้งบประมาณ	←	←	←	→