



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มลุ่ม
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

๒. เป้าหมาย

๒.๑ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

๒.๒ เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.๓ สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน	๑.ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่มปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่มมีโครงสร้างการทำงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่มมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.ลุ่มสุ่ม ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต.ลุ่มสุ่ม ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.ลุ่มสุ่มพิจารณา ๒.มีการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน (ต่อ)		กาญจนบุรี) สามารถ ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสมหรือไม่ ๔.เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่ม สุ่มต่อไปในอนาคต	พนักงานอบต.กลุ่มสุ่ม ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่ม อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง,การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๒.นโยบายการสรรหาคandidateคน เก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	๒.๑ ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลเพื่อสรร หามาดำรงตำแหน่งตามสาย งานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคandidateคนเก่งมา ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ และ เป็นคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๓.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	๑.ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานส่วนตำบล เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง เกินระยะเวลาที่อบต.จะ ดำเนินการสรรหาเอง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลกลุ่มสุ่ม และ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ร้อย ละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<p>ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมในระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดขึ้น เช่น</p> <p>๑. LMOOC๐๒๒ :ระบบราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๐</p> <p>๒. LMOOC๐๓๔ :สิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.LMOOC๐๗๔ : ระบบ e-Saraban ๒๐๒๑ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๔. LMOOCO ๙๖ : เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (Career Path)</p> <p>๕.LMOOC๐๙๔ :การใช้งานระบบ Ltax online เป็นต้น</p>	<p>๑.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p>	พนักงานส่วนตำบลได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๕. นโยบายการประเมินผลการทำงาน	การประเมินผลการทำงาน	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	ผลการประเมินการทำงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	บุคลากรของอบต.กลุ่มสุขุมปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๙
	๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy)	บุคลากรของอบต.กลุ่มสุขุมไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๙
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
		และเจริญก้าวหน้าในที่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร		
๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙