

รายงานผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำประเด็นยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ท้องถิ่นอย่างมั่นคง และยั่งยืน”

๒. เป้าหมาย

- ๒.๑ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ๒.๒ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๒.๓ สร้างคุณค่าให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

รายงานผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่าย
<p>แผนการบริหาร</p> <p>๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน</p>	<p>๑.ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘</p>	<p>๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมหรือไม่</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.กลุ่มสุขุม ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน</p> <p>อบต.กลุ่มสุขุม ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.กลุ่มสุขุม พิจารณา</p> <p>๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานอบต.กลุ่มสุขุม ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น,การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการเบิกจ่าย
๑. นโยบายการวางแผน กำลังคน (ต่อ)		๔. เพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินการวางแผนการใช้ อัตราากำลังคนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลกลุ่มสุขุมต่อไปใน อนาคต		ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคล ๒. นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล เมื่อสรรหามาดำรงตำแหน่ง ตามสายงานที่ว่าง	เพื่อสรรหาคนดีคนเก่ง มาปฏิบัติงานตาม ภารกิจขององค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ และ เป็นคนเก่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคล ๓. นโยบายการบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจแทนตำแหน่งที่ว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	เพื่อให้มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานจ้างได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งตาม คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. ร้องขอให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานส่วนตำบลเนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่างเกิน ระยะเวลาที่ อบต. จะ ดำเนินการสรรหาเอง	เพื่อให้มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลกลุ่มสุขุม และเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งตาม คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่าย
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมในระบบออนไลน์ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น	๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
แผนการบริหาร ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
แผนการบริหาร ๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรของ อบต.กลุ่มสัมพันธ์ปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	บุคลากรของ อบต.กลุ่มสัมพันธ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการเบิกจ่าย
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การคัดเลือกพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ได้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าทีใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการ คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๘. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากร ได้รับผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่า เรียนบุตร ค่า รักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
๑. บริหารท้องถิ่น (ปลัด)	๑	๑	๑	-
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	๒	๒
๓. วิชาการ	๑๑	๑๑	๖	๕
๔. ททั่วไป	๘	๘	๔	๔
๕. พนักงานครู	๓	๓	๑	๒
๖. พนักงานประจำ	๓	๓	๓	-
๗. พนักงานจ้าง	๒๘	๒๘	๒๗	๑
รวม	๕๘	๕๘	๔๔	๑๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)