

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านโครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง	๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.สบปราบ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙	เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ อบต.สบปราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือมีการปรับปรุง	ปีละ ๑ ครั้ง
	๑.๒ กำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และ สมรรถนะประจำสายงาน มาใช้เป็นเครื่องมือในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใน การบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการวาง แผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	นำสมรรถนะหลัก ,สมรรถนะ สายผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสาย งาน ไปประกอบในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ครบถ้วนทุกด้านของ การบริหารทรัพยากร บุคคล
๒.ด้านการสรรหา, บรรจุแต่งตั้ง และ เลื่อนตำแหน่ง	๒.๑ สรรหาพนักงาน และ พนักงานจ้าง	เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก หรือเกษียณ พนักงาน และพนักงาน จ้าง หรือโอนย้ายของ พนักงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการสรรหาพนักงาน และพนักงานจ้างเพียงพอ และรองรับภารกิจของ อบต.	ไม่มีอัตรารว่างของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๒.ด้านการสรรหา, บรรจุแต่งตั้ง และ เลื่อนตำแหน่ง (ต่อ)	๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการใน การสรรหาและเลือกสรร	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค ใน กระบวนการสรรหาและ เลือกสรร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหาและ เลือกสรรทุกครั้ง	แต่งตั้งคณะกรรมการใน การสรรหาและเลือกสรร ทุกครั้ง
	๒.๓ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของ พนักงานประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาการ	เพื่อส่งเสริม และ สนับสนุนความก้าวหน้า ในสายอาชีพของ พนักงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการ และติดตามให้ ดำเนินการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	ดำเนินการ และติดตาม ให้ดำเนินการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงประเภท ทั่วไป และประเภท วิชาการครบทุกราย
๓.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๓.๑ จัดให้มีกระบวนการ ประเมิน ผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค ใน กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรอง การประเมินผล การปฏิบัติงาน	จำนวน ๒ รอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่การ เป็นมืออาชีพ	๑.๑ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	จำนวน ๑ คน
	๑.๒ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๗๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	จำนวน ๓ คน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง	๒.๑ โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานและ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	จำนวน ๕๐ คน
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้าน ดิจิทัลพัฒนานวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	จำนวน ๑๐ คน

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง (ต่อ)	๒.๓ โครงการประกวดการ จัดทำนวัตกรรมของส่วน ราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นจากการพัฒนา ของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน ๓ คน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการ บริหารงานบุคคลและ องค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๑ โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	จำนวน ๔ คน
	๓.๒ โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ๘๐)	จำนวน ๓๐ คน
	๓.๓ โครงการประกวดการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	จำนวน ๓ คน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้บุคลากรมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ สร้างความสุขใน องค์กร	๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (อบรมคุณธรรม จริยธรรม) ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	จำนวน ๕๐ คน

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้บุคลากรมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ สร้างความสุขใน องค์กร (ต่อ)	๔.๒ โครงการรณรงค์ให้ ความรู้เพื่อป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๑๐๐)	จำนวน ๕๐ คน
	๔.๓ โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ สร้างความสมัครสมานใน องค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาส่งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	จำนวน ๔๓ คน
	๔.๔ โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ สร้างความสมัครสมานใน องค์กร	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	จำนวน ๕๐ คน