

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจัง

แผนการบริหารงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	การวางแผนและบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจ และมีอัตรากำลัง เพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับ ภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๒.การสืบทอดตำแหน่งเพื่อ สร้าง ความต่อเนื่องใน ระบบการบริหาร ราชการ (Succession Plan)	เตรียมกำลังคนเพื่อ รองรับการเกษียณอายุ ราชการ	มีแผนรองรับ อัตรากำลังที่ เกษียณอายุ ราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ(Succession Plan)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๓.บูรณาการระบบ ฐานข้อมูลให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศใน การ บริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล ที่ต่อ ลบสนองการใช้งาน อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว ของ เจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการ บริหารจัดการบุคลากร นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน			
๔.พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	การติดตาม ตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราร่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตราร่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๕.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๖.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และ อ้ารง รักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร (Pay for Performance)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และอ้ารงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ เพื่อดึงดูด และอ้ารง รักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.อัตราคงอยู่ของบุคลากร)Retention rate)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๗.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่าง โปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลการส่งเสริม การรับรู้ค่านิยมองค์กร	มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่าง โปร่งใสและความ	๑..จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	พร้อมให้มีการตรวจสอบ	๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			