



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงาได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

จินตนา กลิ่นช้าง

(นางจินตนา กลิ่นช้าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๗	ระยะเวลาในการดำเนินการ		
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓ ไตรมาสที่ ๔
๑.การวางแผน อัตรากำลัง	-วางแผนสนับสนุน ส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน และจัดทำกรอบอัตรากำลัง รวมถึงการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ -วางแผนความก้าวหน้าในสายงาน -ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกอง/งาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	↕		
๒.การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง	-สรรหาอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมขององค์กรของแต่ละส่วนราชการว่ามีอัตรากำลังในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	ไม่ใช่ งบประมาณ	↕		
๓.การพัฒนาบุคลากร และการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามตำแหน่งสายงาน อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม -ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานในแต่ละสายงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	↕		
๔.การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	-เสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร -เสริมสร้างความมุ่งมั่นในความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	↕		

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประเมินความดีความชอบ ประจำปี เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพ จุดดี จุดอ่อนของแต่ละคน และนำมาพัฒนา ตนเองในลำดับต่อไป	ไม่ใช้ งบประมาณ				
๖. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	-ปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ				
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ และ ทั่วถึง อย่างต่อเนื่อง	๒๐๐,๐๐๐				
๘. การวางแผนและ ปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ	-วางแผนสนับสนุน ส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตราค่าจ้าง และ บริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมสอดคล้อง เพียงพอกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ				
๙. การพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศใน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	-ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลด้านการ บริหารงานบุคคล ให้พนักงานทราบ โดยใช้ เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	ไม่ใช้ งบประมาณ				

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๗	ระยะเวลาในการดำเนินการ				
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑๐.การพัฒนาผู้บริหาร ใหม่ภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์ ในการบริหาร ยุคใหม่	-การปฏิบัติราชการยึดตามหลักธรรมาภิบาล ลดขั้นตอนในการทำงาน รวมถึงการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ตรงตาม ตำแหน่งสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วน ราชการ	ไม่ใช่ งบประมาณ					
๑๑.การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของพนักงาน	-เสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน มีความรัก ความทุ่มเท เสริมสร้างกำลังใจ กำลังกาย และเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ					
๑๒.การพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพไว้กับ องค์กร	-การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การให้รางวัลประจำปี แก่พนักงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ					
๑๓.การเสริมสร้าง องค์กรให้เป็นแหล่ง เรียนรู้	-การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	ไม่ใช่ งบประมาณ					