

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑) การวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	การสร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนว ใหม่และเหมาะสมกับภารกิจในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและ บรรจุบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผลการปฏิบัติราชการผ่าน กระบวนการตามเป้าหมายปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จในประเมินผลการปฏิบัติ ราชการโดยใช้เกณฑ์รวมประเมินผล ปฏิบัติราชการคุณธรรมการประเมินให้ ครบทุกด้านถูกต้อง	การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไป อย่างถูกต้องและเป็นธรรม	
๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา การจัดการประชุมคุณธรรมจริยธรรมฯ	เพื่อขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายการพัฒนา และการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดประชุมโดย อบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและ สมาชิกสภาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมการรักษา วินัยป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ	ดำเนินการจัดการประชุมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสมาชิกสภาและ พนักงานส่วนตำบล	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง ประชาสัมพันธ์การสอบคัดเลือก	เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังแสวงหาคน ตามคุณลักษณะตรงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยการ คัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็น ธรรมเพื่อให้ได้บุคคลทั้งคนเก่งและคนดีมี คุณภาพสูงปฏิบัติภารกิจใน อบต	ความสำเร็จในการสรรหาบุคคลเข้ามา ปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงานโดย ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบพัฒนา บุคคล เช่น ตำแหน่งนักวิชาการตามสาย งานภายใน	มีการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติตาม ภารกิจ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ใน ตำแหน่งว่าง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการ ตามสายงานภายใน	
๖) การพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้า รับการฝึกอบรม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูน ความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความสำเร็จตามโครงการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบล	มีการจัดการฝึกอบรมจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการให้ความร่วมมือใน ลักษณะทางการจัด หลักสูตรแก่ราชการ และบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็น และประโยชน์กับหน่วยงาน	
๗) การสร้างความก้าวหน้าใน ประชาสัมพันธ์และจัดทำคู่มือ แผนความก้าวหน้าในอาชีพ การบรรจุ แต่งตั้งโอนย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน	เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าใน สายชีพและมีหลักเกณฑ์ในแต่งตั้งโยกย้าย ในตำแหน่งที่ชัดเจนและโปร่งใส	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตาม กฎระเบียบเพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส	ผลการดำเนินงานมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการ จัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจ	
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิตอาชีพ จัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร	การจัดทำผลจัดการสวัสดิการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความปฏิบัติของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สวัสดิการบุคลากรของ อบต. ป่าบอน	การจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร อบต. ป่าบอน	
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา				
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข				

