



แผนบริหาร และการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อน การดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จ

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูการศึกษา ปลุกฝังภูมิปัญญา
มีธรรมาภิบาล น้อมนำวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานมี
ประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและ
เศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถ
พึ่งตนเองได้ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๓ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม
อันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๖ สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนา
แหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว และพัฒนาการกีฬา

พันธกิจที่ ๗ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และได้รับโอนจากการกระจายอำนาจรัฐบาล

พันธกิจที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

พันธกิจที่ ๙ พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคม สงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

พันธกิจที่ ๑๐ พัฒนาระบบการสร้างเสริมหลักประกันสุขภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านลานกีฬา ลานสุขภาพต่างๆ

พันธกิจที่ ๑๑ พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผน การบริหารจัดการและการให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่งรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันการสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค้อ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๕ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับ ในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๘. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

ส่วนที่ ๒

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ
ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ/ บุคคลเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๗			พ.ศ. ๒๕๖๘									
						ต.	พ.	ธ.	ม.	ก.	มี.	เม.	พ.	มิ.	ก.	ส.	ก.	
						ค.	ย.	ค.	ค.	พ.	ค.	.ย	ค.	ย.	ค.	ค.	ย.	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	บันทึกขออนุมัติจัดทำโครงการ - เขียนโครงการ/เสนอโครงการ - ประสานหน่วยงาน/สถานที่ดูงานนอกเขตจังหวัด - จัดทำหนังสือสอบถาม - ประสานวิทยากรภายนอก - ขออนุญาตศึกษาดูงานนอกเขตจังหวัดต่อนายอำเภอ - จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เข้ารับการอบรม - เตรียมข้อสอบ ก่อนหลังเข้ารับการอบรม - แบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้าร่วมอบรม - จัดเตรียมสถานที่และอบรมทางวิชาการจัดอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์	๕๐๐,๐๐๐	นอกเขตจังหวัด/ ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	- สำนักปลัด - และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง				←————→									

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ
ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ/ บุคคลเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๗			พ.ศ. ๒๕๖๘					
						ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. .ย	พ. ค.	มิ. ย.
๒	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การพิจารณาความดี ความชอบ โดยใช้ผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีแรก ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครึ่งปีหลัง รอบ ๑ เม.ย.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๘ พิจารณาจากโครงการ/กิจกรรม/ผลงาน ของแต่ละตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้ งบประมาณ	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครูส่วน ตำบล/พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	- สำนักปลัด - และ เจ้าหน้าที่ เกี่ยวข้อง	←			←					

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี) แผนการกำหนดกรอบระยะเวลาในการสรรหาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ/ บุคคลเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๗			พ.ศ. ๒๕๖๘									
						ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. .ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.	
๔	งานเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๘	- แจ้งให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานส่วนตำบล เสนอผู้บังคับบัญชา - แจ้งคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - แจ้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน - จัดเตรียมเอกสารการประชุมคณะกรรมการ ทั้งสองคณะฯ - เชิญประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณา - จัดทำรายงานประชุม - จัดทำสรุปวัน ลา มาสาย ขาดราชการ ของพนักงานส่วนตำบล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาตามระเบียบ - จัดทำประกาศรายงานการประชุมฯ - จัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน - รายงานการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้อำเภอ	ไม่ใช้ งบประมาณ	พนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่ง	- สำนักปลัด - และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง - นักทรัพยากรบุคคล													

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญาภัทร นารินรัช)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาศูนย์กลางท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญาภัทร นารินรัช)

มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาศูนย์กลางท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาศูนย์กลางท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาศูนย์กลางท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาศูนย์กลางท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญาภัทร นารินรัช)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาศูนย์กลางท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ อบต.โนนค้อ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

[illegible]

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวปัญญภัทร นารินทร์)

มิติที่ ๕ : มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน) ส่งเสริมการรักษาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย

ตัวชี้วัด : จำนวนสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ อบต.โนนค้อ จัดให้เจ้าหน้าที่

[illegible]

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และรายงานผลการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาให้กับผู้บริหารท้องถิ่นทราบเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการในปีถัดไป

การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ได้กำหนดทั้งระยะเวลาในการติดตามประเมินผลของแต่ละโครงการ/แผนงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละโครงการทั้งนี้ได้กำหนดทั้งระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยโครงการละ ๑ ครั้ง และจะประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการในภาพรวมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วรายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่ได้ทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ตีตประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน