

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ชะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

แผนการบริหารงาน

| แผนงาน | โครงการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|---|--------------------|------------------------|---------------|
| ๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning) | การวางแผนและบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หน่วยงาน | มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ | ๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลังระยะ ๓ ปี | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนัก ปลัด |
| ๒. การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการ (Succession Plan) | เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับ การเกษียณอายุ ราชการ | มีแผนรองรับอัตรากำลัง ที่เกษียณอายุ ราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง | จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ตาม แผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ(Succession Plan) | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนัก ปลัด |
| ๓. บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพ | พัฒนาระบบเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศใน การบริหารงานบุคคล | จัดทำระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล | จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว ของ เจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร จัดการบุคลากร นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมี ความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ ดำเนินงาน | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนัก ปลัด |
| ๔. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit) | การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและ บริหาร อัตราว่างอย่างมี ประสิทธิภาพ | มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ ตำแหน่ง | ๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกิน ร้อยละ ๓ | ไม่ใช้ งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนัก ปลัด |

| แผนงาน | โครงการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลาในการดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|----------------|------------------------|--------------|
| ๕. พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง | พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ | มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนักปลัด |
| ๖. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจ รักษาคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร (Pay for Performance) | พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ | มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร | ๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.อัตราคงอยู่ของบุคลากร(Retention rate) | ไม่ใช้งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนักปลัด |
| ๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ | เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร | มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ | ๑.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยม องค์กร ๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ รับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ไม่ใช้งบประมาณ | ไตรมาส ๑-๔ | สำนักปลัด |