



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบ กำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่ ดังนี้

๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่ เรื่อง แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๒.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายชาติรี ป่องโล่ห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ใหญ่ อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด**

โครงการ/ กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ
<b>๑.การบริหาร ทรัพยากรบุคคล</b>  ๑.โครงการ วางแผน อัตรากำลัง  ๒.โครงการสรร หา การบรรจุและ การแต่งตั้ง บุคลากร	<p>-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน และการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร</p> <p>-เป็นการวางแผนกำลังคนขององค์กร ให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติ โดยมองภาพรวมขององค์กรในแต่ละ ส่วนราชการว่ามีอัตรากำลังปฏิบัติงานในทุกสาย งาน ในทุกปริมาณงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ต้องการทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม - ธันวาคม</p> <p>ตุลาคม ๖๗ - กันยายน ๖๘</p>
<b>๒.การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</b>  ๑.โครงการพัฒนา บุคลากรและการ สร้าง ความก้าวหน้าใน สาย  ๒.โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตการ สร้างแรงจูงใจใน การทำงาน	<p>-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ของแต่ละตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่งอย่างเป็น ระบบและทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม</p> <p>-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิด ความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรใน ความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>๑๐๐,๐๐๐</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตุลาคม ๖๗ - กันยายน ๖๘</p> <p>ตุลาคม ๖๗ - กันยายน ๖๘</p>

โครงการ/ กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการ
๓.โครงการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้พนักงานได้รับการประเมิน ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม,กันยายน
๔.โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร	-เพื่อปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรร มาภิบาลในการปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	เมษายน – มิถุนายน
๕.โครงการ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตบุคลากร	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังใจ ให้กับองค์กร และ สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๖๗ – กันยายน ๖๘
๖.กิจกรรมการ ส่งเสริมพัฒนา บุคลากรใน องค์กร	-เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเป็น กรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๖๗ – กันยายน ๖๘