

แผนการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบึง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนาบึง
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

แผนการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาปัง

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Workforce Planning)	การวางแผนและบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจ และมี อัตรากำลังเพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับ ภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผน อัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๒.การสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้าง ความต่อเนื่อง ในระบบการบริหาร ราชการ)Succession Plan)	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการ เกษียณอายุ ราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่ เกษียณอายุ ราชการ เพื่อ สร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ(Succession Plan)	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๓.บูรณาการระบบ ฐานข้อมูลให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้าน สารสนเทศใน การบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุม สนองการใช้งานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการนำ ระบบดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหว ของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อ การบริหารจัดการบุคลากร นับตั้งแต่วันที่ออก คำสั่งโดยข้อมูลมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ ดำเนินงาน	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๔.พัฒนาระบบการ ติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลการใช้ ตำแหน่งข้าราชการ)Workforce Audit)	การติดตาม ตรวจสอบการใช้ ตำแหน่งและ บริหารอัตราวางอย่างมี ประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผล การใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตราวางของตำแหน่งข้าราชการ ไม่ เกินร้อยละ ๓	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลงาน และ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๖.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และ อำนวย รักษา กำลังคน คุณภาพให้อยู่ในองค์กร)Pay for Performance)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และ อำนวย รักษา กำลังคน คุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และ สิทธิ ประโยชน์ เพื่อดึงดูด และ อำนวย รักษา กำลังคน คุณภาพให้อยู่ในองค์กร	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.อัตราคงอยู่ของบุคลากร)Retention rate)	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด
๗.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้ง องค์กร	มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่าง โปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	๑..จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือ การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ)ITA) ๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยม องค์กร ๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ รับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส ๑-๔	สำนักปลัด