

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนงาน	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคูคนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้าง							
๑. การสรรหาคูคนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน สทบ. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	- การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน สทบ. ทดแทนตำแหน่งที่จำเป็นและขาดแคลน	- กรอบอัตรากำลังว่าง ๕๙ อัตรา	- สามารถสอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่จำเป็นและขาดแคลนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	- การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน สทบ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ไตรมาส ๒ - ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒. การสรรหาคูคนและการสอบเลื่อนระดับประเภทอำนวยการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน	- การสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกและการสอบคัดเลือกพนักงานระดับชำนาญการ ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่มงาน	- กรอบอัตรากำลังว่าง ๓๖ อัตรา	- สามารถสอบคัดเลือกและเลื่อนระดับได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- การสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกและการสอบคัดเลือกพนักงานระดับชำนาญการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ หัวหน้ากลุ่มงาน	ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓. การสรรหาคูคนและการสอบเลื่อนระดับประเภทอำนวยการ ระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	- การสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกและการสอบคัดเลือกพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	- กรอบอัตรากำลังว่าง ๑. ผอ.ฝ่าย ๓ อัตรา ๒. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ๒ อัตรา	- สามารถสอบคัดเลือกและเลื่อนระดับได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- การสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกและการสอบคัดเลือกพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่าย	ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	

แผนงาน	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศักยภาพ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ							
๑. การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานตามตำแหน่งและสายงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง ๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามที่ระเบียบกำหนด	- พนักงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๕๐ คน - พนักงานบรรจุใหม่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	- พนักงานสามารถเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - พนักงานบรรจุใหม่ ได้รับการฝึกอบรมครบทุกคน	๑. โครงการฝึกอบรมความรู้ด้าน - ด้านการเงินและการบัญชี - สารสนเทศและดิจิทัล - ด้านกฎหมาย - ด้านการพัฒนาชุมชน ๒. โครงการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพด้านบริหารจัดการองค์กรสำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงานและผู้อำนวยการฝ่าย	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารได้	- พนักงานประเภทอำนวยการ สทบ. ส่วนกลาง ๒๓ คน สทบ. สาขาเขต ๑๓ คน	- พนักงานสามารถเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านการบริหารและจัดการองค์กร ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในการบริการสาธารณะ	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักคุณธรรม จริยธรรม สำหรับการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงาน องค์กร และประชาชน	- พนักงานทั้งหมด (จำนวน ๒๘๖ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)	- พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ในรูปแบบ online และ onsite	ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔. การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Success case)	- การคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับผู้มีสมรรถนะสูง	- มีการขึ้นทะเบียนรายชื่อพนักงานเป็นผู้มีสมรรถนะสูงตามประเภทการดำรงตำแหน่ง	- สามารถคัดเลือกพนักงานที่มีสมรรถนะสูงได้ตามประเภทการดำรงตำแหน่ง	- การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับ	ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	

แผนงาน	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	- การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการนำประสิทธิภาพของตนเองเพื่อนำมาพัฒนางานในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ			ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ							
- การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ประจำปี ของพนักงาน สทบ.	- สทบ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ที่มีความครอบคลุมในมิติต่างๆ ทั้งด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐานจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล	- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถแยกการวัดผลรายประเภทหรือกลุ่มตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อพนักงาน	- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือน - วัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานพนักงาน การปฏิบัติงานพนักงาน ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และตรวจสอบได้	- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างรูปแบบและคำชี้แจงการประเมินผลตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(Performance Agreement : PA) - เสนอให้ผู้บริหารเห็นชอบ และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล							
- การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล	- สทบ. มีระบบสารสนเทศใช้ในการบริหารงานบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย ๑.ระบบบันทึกประวัติของพนักงาน ๒.ระบบการลาของพนักงาน ๓.ระบบข้อมูลการฝึกอบรม ๔.ระบบบริหารข้อมูลเวลา ๕.ระบบข้อมูลการประเมินผลพนักงาน ๖.ระบบเงินเดือนพนักงาน	- ระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีระบบอย่างน้อย ๕ - ๗ ระบบงานย่อย	- มีระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ที่สามารถใช้ข้อมูลร่วมกัน (Sharing) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดทำระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล	ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	

แผนงาน	เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	๗.ระบบการจ่ายเงินเดือน/สลิป เงินเดือน						
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสวัสดิการให้พนักงาน สทบ.							
มีระบบสารสนเทศในการยื่น คำขอสวัสดิการของ พนักงาน - ส่วนเกินสิทธิ์ค่า รักษาพยาบาล - ค่าสงเคราะห์บุตร - ค่าคลอดบุตร - ขอรับเงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตรของพนักงาน	มีระบบสารสนเทศที่รองรับการ เบิกจ่ายสวัสดิการพนักงานที่ ประกอบด้วย - ส่วนเกินสิทธิ์ค่ารักษาพยาบาล - ค่าสงเคราะห์บุตร - ค่าคลอดบุตร - ขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ของพนักงาน	มีระบบสารสนเทศที่รองรับ การเบิกจ่ายสวัสดิการ พนักงานที่ประกอบด้วย - ส่วนเกินสิทธิ์ค่า รักษาพยาบาล - ค่าสงเคราะห์บุตร - ค่าคลอดบุตร - ขอรับเงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตรของพนักงาน	พนักงานสามารถขอรับ สวัสดิการจากสำนักงาน กองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมืองแห่งชาติ ผ่านทาง ระบบสารสนเทศ (E - service)	ศึกษาจัดจ้างหรือจัดทำระบบ การยื่นแบบขอรับเงิน สวัสดิการ สทบ. ทาง อิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) เพื่ออำนวยความสะดวก ให้กับบุคลากร และสามารถ เข้าถึงการบริการด้วยความ สะดวกรวดเร็ว	ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานสวัสดิการ	