บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด (งานการเจ้าหน้าที่) องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม โทร. ๐ ๗๕๔๙ ๙๑๓๓

ที่ นศ ๘๐๖๐๑/๑๙๖๗ **วันที่** ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางวิภาไล จันทร์ชุม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนัก อบต. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นปลัด อบต. ดำเนินการตามเสนอ

(ลงชื่อ)

(นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

ความเห็นนายก อบต.ยางค้อม

☐ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ .....

(ลงชื่อ)

(นายชัยสิทธิ์ จงจิตต์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ไปแล้ว ดังนั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พัฒนาศักยภาพ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

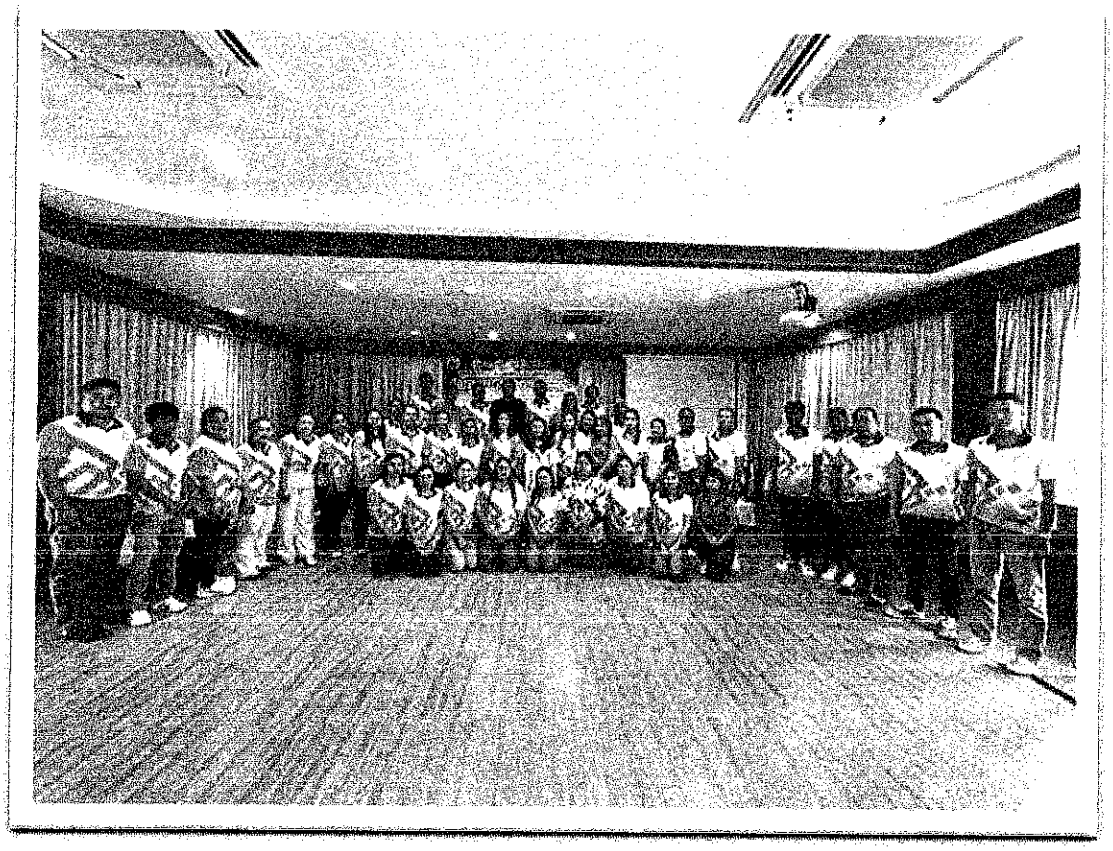
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชัยสิทธิ์ จงจิตต์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากร รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงานและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ ขอบเขตการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	๔
๒.๒ นโยบายด้านการสรรหาบุคลากร	๔
๒.๓ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๒.๔ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
๒.๕ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕
๒.๖ นโยบายด้านการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของบุคลากร	๖
๒.๗ นโยบายด้านสวัสดิการของบุคลากร	๖
๒.๘ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๓ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ ด้านการวางแผนกำลังคน	๗
๓.๒ ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ ด้านการสรรหาบุคลากร	๗
๓.๓ ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๓.๔ ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๘
๓.๕ ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๘
๓.๖ ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของบุคลากร	๙
๓.๗ ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ ด้านสวัสดิการของบุคลากร	๙
๓.๘ ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคล	๑๐

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และโดยทั่วไปเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ การแข่งขัน โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริการจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และหลักการและวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้บุคลากร มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒

ขอบเขตการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจและปริมาณงาน และมีการวางแผนพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑) ดำเนินการทบทวนและวางแผนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจและปริมาณงาน

๒) ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ เพื่อการวางแผนพัฒนากำลังคนและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

การดำเนินการ

๑) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจและปริมาณงาน โดยมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา กำหนดพนักงานจ้างเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา

๒) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ เพื่อการวางแผนพัฒนากำลังคนและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยดำเนินการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ทุกกระบวนการ

กลยุทธ์

๑) ดำเนินการประกาศรับโอนหรือรายงานให้ ก.อบต. เป็นผู้สรรหา พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครู เมื่อมีตำแหน่งว่าง และขอใช้บัญชี

๒) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือมีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากร

๓) ประกาศการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครู และประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

๔) ประชาสัมพันธ์การรับโอนหรือการรับสมัครพนักงานจ้างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลใกล้เคียง

การดำเนินการ

๑) ประกาศรับโอนและรายงานให้ ก.อบต. เป็นผู้สรรหา เมื่อมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูว่าง

๒) สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือมีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากร

๓) ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครู และประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

๔) ประชาสัมพันธ์การรับโอนหรือการรับสมัครพนักงานจ้างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลใกล้เคียง

๓. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>เป้าประสงค์</u> การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ดำเนินการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ทุกกระบวนการ

<u>กลยุทธ์</u>

๑) ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดถือตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช) กำหนด

<u>การดำเนินการ</u>

๑) ออกคำสั่งการบริหารงานบุคคล และบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดถือตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช) กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

<u>เป้าประสงค์</u> วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

<u>กลยุทธ์</u>

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแผนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง ตามแผนพัฒนาบุคลากร

<u>การดำเนินการ</u>

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแผนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

<u>เป้าประสงค์</u> มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

<u>กลยุทธ์</u>

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

<u>การดำเนินการ</u>

๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของบุคลากร

<u>เป้าประสงค์</u> ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของบุคลากรอย่างเสมอภาค

<u>กลยุทธ์</u>

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการวางแผนกำลังคนและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร

<u>การดำเนินการ</u>

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการวางแผนกำลังคนและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร

๗. นโยบายด้านสวัสดิการของบุคลากร

<u>เป้าประสงค์</u> ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

<u>กลยุทธ์</u>

๑) ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ถูกต้อง เหมาะสม ตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

<u>การดำเนินการ</u>

๑) บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ถูกต้อง เหมาะสม ตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร

<u>เป้าประสงค์</u> ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในระเบียบวินัย หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

<u>กลยุทธ์</u>

๑) กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และมีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

<u>การดำเนินการ</u>

๑) ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และมีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ ด้านการวางแผน						
๑.๑ ทบทวนและวางแผนการปรับปรุงอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจและปริมาณงาน	๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ตามมติ ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๓. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒) ตามมติ ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←	← →	← →	← →
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ ด้านการสรรหาบุคลากร						
๒.๑ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒.๑.๑ ดำเนินการประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู หรือรายงานให้ กสถ. หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ๒.๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง โดยวิธีการสอบหรือคัดเลือก	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๓.๑ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ดำเนินการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ทุกกระบวนการ	๓.๑.๑ ดำเนินการออกคำสั่งการบริหารงานบุคคล และบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดถือตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→	→	→

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร						
๔.๑ การเตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๔.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแผนในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ๔.๑.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ค่าลงทะเบียน ฯ ตั้งไว้ ๒๖๐,๐๐๐ บาท) (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯ ตั้งไว้ ๒๓๕,๐๐๐.-บาท)	←	—	—	→
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด	๕.๑.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด รอบการประเมิน - ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) - ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ		←	—	→

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของบุคลากร						
๖.๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาค	๖.๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖.๑.๒ มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการวางแผนกำลังคนและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	←	—	—	→
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ ด้านสวัสดิการของบุคลากร						
๗.๑ กิจกรรมส่งเสริม ตรวจสอบบุคลากรให้ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๗.๑.๑ ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	←	—	—	→

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร						
๘.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในระเบียบวินัย หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๘.๑.๑ จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๘.๑.๒ ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และมีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←	—	—	→
๘.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘.๒.๑ จัดทำโครงการเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐.-บาท)			←	→

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด/กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร						
๘.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในระเบียบวินัย หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๘.๑.๑ จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๘.๑.๒ ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และมีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	◄	─	─	►
๘.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๘.๒.๑ จัดทำโครงการเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐.-บาท)			◄	►