

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ และจะต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานจึงได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ กำหนดให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และวางแผนโครงสร้างระบบงานการวางแผน กรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยให้มีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน และการจัดโครงสร้างส่วนราชการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นให้การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๔ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ด้านการสรรหา การสรรหาบุคคล เข้าปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และ ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และ โปร่งใส

๓. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑ กำหนดให้ผู้ผ่านการสรรหา ได้รับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ มีความรู้ พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ สนับสนุนให้มีการสอนงาน การให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษา และให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน, การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ, การพัฒนาและ การแก้ไขการปฏิบัติงาน, การแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล, การให้ออกจากราชการ, การให้รางวัลลงใจและการ บริหารงานบุคคลอื่นๆ

๔.๒ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ กำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๕.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานให้ เป็นไป มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งแต่ละ ประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๕.๓ สนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรมต่างๆ เป็นประจำ ทุกปี เพื่อ พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม

๕.๔ ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ทั้งในระบบ และนอกระบบ

๖. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๖.๑ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ พัฒนาศักยภาพคุณลักษณะของผู้นำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ

๖.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ อยู่เสมอ

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

๗.๑ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม หลักของมาตรฐานจริยธรรม

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตระหนักถึง ความสำคัญ และปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล การดำรงชีวิตตามรอยพระยุคลบาทพระบรม ราชโอรส และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการปฏิบัติงานภายใต้การรักษาวินัยตามมาตรฐานและ ประมวลจริยธรรม

๗.๓ สนับสนุนทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลในการร่วมมือกันดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

๗.๔ เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรและระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลที่เอื้ออำนวยให้เกิดระบบป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๗.๕ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย เข้าใจหลักการปฏิบัติ ราชการตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัย การรักษาวินัย โทษทาง วินัย การปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้องตาม ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

๘.๒ สนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการ ดำรงชีวิต

๘.๓ ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๘.๔ จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด

๘.๕ มีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

๘.๖ ติดตั้งถังดับเพลิงในสถานที่ทำงาน และซ้อมแผนการอพยพกรณีมีเหตุเพลิงไหม้ เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร

๘.๗ สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ น่ายินดี น่าทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

๘.๘ จัดมีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

๘.๙ จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำให้กับบุคลากรในองค์กร

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ ที่	การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้	ช่วงระยะในการดำเนินการ
๑	ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ เป็นปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณ งานและภารกิจของพนักงานใน สังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	ด้านการสรรหา	การรับโอน/ให้อโอนพนักงานส่วน ตำบล	ใช้งบประมาณตามประมาณ การอัตราเงินเดือนที่ปรากฏ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง	บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งว่างสายงาน ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร	ใช้งบประมาณตามประมาณ การอัตราเงินเดือนที่ปรากฏ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๔	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๘ – ๓๑ มี.ค.๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๙ – ๓๐ ก.ย.๖๙)
๕	ด้านการพัฒนา บุคลากร	จัดทำแผนบริหารและพัฒนา บุคลากรประจำปีให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคมของทุกปี
๖	ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพ	จัดส่งพนักงานส่วนตำบลที่มี คุณสมบัติฯ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ รองรับการประเมินเลื่อนระดับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ใช้งบประมาณรายจ่ายตาม ข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๗	ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ของบุคลากร	ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่รัฐ -ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร ท้องถิ่น -ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา ท้องถิ่น -ประมวลจริยธรรมพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการภายในเดือนมีนาคมของทุกปี
๘	ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑.ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิ ทัศน์สถานที่ทำงาน ๒.ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่เป็นคน เก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่ องค์กร ๓.มีการกำหนดมาตรการรักษาความ ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ๔.จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และทันสมัย ๕.จัดทำโครงการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้กับบุคลากรในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลหัวตะพาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ลำดับ ที่	การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้	ช่วงระยะในการดำเนินการ
๑	ส่งบุคลากรฝึกอบรม หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นและ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-ฝึกอบรมหลักสูตรประเภทบริหารท้องถิ่น -ฝึกอบรมหลักสูตรประเภทอำนวยการ -ฝึกอบรมหลักสูตรประเภทวิชาการ -ฝึกอบรมหลักสูตรประเภททั่วไป -ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา -ฝึกอบรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๕๐,๐๐๐.-	ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐กันยายน ๒๕๖๙
๒	จัดทำโครงการ ฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติงาน	จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐.-	ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	จัดฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม	จัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐.-	ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๔	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	อบรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙