

๐๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

บทนำ

สืบเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้นจึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูนขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรได้กำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการกิจกรรมต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนได้สะดวก รวดเร็ว และชัดเจน แม่นยำ อีกทั้งยังได้ทราบถึงข้อบกพร่องควรแก่การบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อแสดงถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม เพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๓) เพื่อวางแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๑ ปี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่
- ๖) เพื่อใช้สำหรับติดตามประเมินผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเมื่อสิ้น ปีงบประมาณ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลัง ของบุคลากรเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างทั่วถึง การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา

การสรรหา เลือกสรรคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลพิกุล จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนด

๓. นโยบายด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพิกุล จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม และรักษาวินัยในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลัก ธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและรักษาวินัย โดยยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของ ทางราชการอย่างเคร่งครัด

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพิกุลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆในระบบออนไลน์

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช นั้นเป็นไป เพื่อดำเนินตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้กำหนด แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้นโดยมีรายละเอียดการดำเนินการ จำนวนเงินงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ ตามเอกสารแนบท้าย

ลงชื่อ.....กมลกานต์.....ผู้จัดทำแผนฯ
(นางสาวกมลกานต์ บุญฤทธิ์)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....เอกฤทธิ์.....ผู้เสนอแผนฯ
(นางสาววันเพ็ญ เทวฤทธิ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....เอกฤทธิ์.....ผู้เห็นชอบแผนฯ
(นางสาววันเพ็ญ เทวฤทธิ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....ดร. สมิต.....ผู้อนุมัติแผนฯ
(นายเศรษฐา รียาพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นอาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรการเงินและบัญชี ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๙๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเรื่องรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	ม.ค. - มี.ค. ๖๙	๑)การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๗,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑)การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๒)โครงการเรียนรู้ด้านดิจิทัลด้านตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐ -	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑)การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๓๒,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) จัดทำแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเองฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙ (แผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) บริหารจัดการอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนข้าราชการ	ร้อยละความสำเร็จของ จัดทำแผนมีการบริหาร จัดการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	-	อบต.พิปูน
๒) ส่วนราชการมีการจัด ความรู้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑) กิจกรรมจัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑)การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
รวม			-			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรมจริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการจัดกิจกรรมการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองฝึกลบรรม (ร้อยละ ๘๐)	-	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙ (แผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑)การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
	๒) โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑)การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
	๓) โครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑)การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างคามสมัคร์สามานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๘๐)	๘๐,๐๐๐	ก.ค. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
	๒)โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรผ่านการประเมินการทดสอบหลังฝึกลบรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	มิ.ย. ๖๙	๑)การฝึกลบรรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
	๓)โครงการ Big Cleaning Day	ร้อยละที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	-	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.พิปูน
รวม			๒๘๐,๐๐๐			