

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบ มาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้าน ความ ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่ม ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง จำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรง บันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ ส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource management) HRM				
๑.๑	การวางแผนคน	- ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับ งบประมาณไม่ใช้ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	๑ ต.ค ๖๘ – ๓๐ ก.ย ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๑.๒	การบรรจุและแต่งตั้ง	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ ไม่ใช้บุคลากรอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับ งบประมาณ โอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	๑ ต.ค ๖๘ – ๓๐ ก.ย ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๑.๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรมและความโปร่งใส	๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการฯ มีการประชุม ๓. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค ๖๘ – ๓๑ มี.ค ๖๙ ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย ๖๙ – ๓๐ ก.ย ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD				
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) -งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผน -งานนิติกรงานกฎหมายและคดี -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานสาธารณสุข	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๘๔ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีมีคุณธรรมในการปฏิบัติราชการ มีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร หน้า ๘๕ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย์ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๙๗ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย์ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) -งานบริหารงานทั่วไป -งานออกแบบและสำรวจงานก่อสร้าง -งานประสานสาธารณูปโภค	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม หน้า ๑๒๓ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) -งานบริหารงานทั่วไป -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการในการฝึกอบรม หน้า ๑๐๕ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

