

แผนการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

บทนำ

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก. อบต. จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ และอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ดังนี้

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสม

แต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ และ ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี หากพบว่างานมีความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เป็นระดับสูงขึ้น และหรือยุบเลิกตำแหน่งที่เกินความจำเป็น กำหนดตำแหน่งงานใหม่ ให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้ระเบียบที่บังคับใช้การนั้น

๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

๒.๑ การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีวิธีการ ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือก

(๔) การคัดเลือก

๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยแต่งตั้ง ตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๒.๔ การย้าย

การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๕ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีการประกาศรับสมัครผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อีกทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร โดยแต่งตั้งจากหัวหน้าราชการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการอื่นภายในหน่วยเกิดความ โปร่งใส เป็นธรรม

๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร

พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไรก็ดี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำสิ่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองการบริหารส่วนตำบลทราบโดยทันที

๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(๑) การปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มี ได้รับความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรม ขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติการพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมี แรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่า จะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ สำคัญของแต่ละ บุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการ ประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้น การฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

จัดให้มีการการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำความคิดเห็นไปปรับปรุงเพื่อให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และการนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การปรับปรุงสวัสดิการและ ความปลอดภัยในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน ๑.๑กิจกรรม Big cleaning day	๑.สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพ แสง คุณภาพเสียง และอากาศมี ความเหมาะสมมีพื้นที่สีเขียว มี สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำ สะอาด มีถังดับเพลิง และมีพื้นที่ สูบบุหรี่ ชัดเจน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
๒	การสรรหาและการคัดเลือก บุคลากร	๑.การสอบแข่งขัน ๒.การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อ บรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ เป็นพนักงานส่วนตำบล ๓.การสอบคัดเลือก ๔.การคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
๓	การย้าย การโอน หรือการ เลื่อน	<u>การย้าย การโอน</u> การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรง ตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอีกตำแหน่งในองค์การ บริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้ นายก อบต.เป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดย ความเห็นชอบของ ก.อบต. <u>การเลื่อน</u> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาและเลือกสรร โดยแต่งตั้ง หัวหน้าส่วนราชการของตำแหน่งที่ จะสรรหาและเลือกสรร รวมถึง หัวหน้าส่วนราชการอื่นภายใน หน่วยงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑(๑ ต.ค. ๖๘-๓๑ มี.ค. ๖๙) ๒.ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒(๑ เม.ย. ๖๙-๓๐ ก.ย. ๖๙)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
๒	โครงการอบรมส่งเสริม คุณธรรมและดำเนินงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ใน อบต. ประจำปี ๒๕๖๙	๑.จัดทำและนำเสนอโครงการเพื่อ ขออนุมัติจากผู้บริหาร	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
		๒.ประสานงานกับวิทยากรในการ ให้ความรู้			
		๓.ประชาสัมพันธ์โครงการแจ้งเวียน ให้ทุกสำนัก/กอง ได้ทราบเพื่อ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ			
		๔.จัดฝึกอบรม			
		๕.รายงานผลการดำเนินการ			
๓	โครงการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน ๑๙ หลักสูตร	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ในตำแหน่งหน้าที่และสายงาน จำนวน ๑๙ ราย	๕๑๐,๐๐๐	-	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙